

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MINAT KERJA
ALUMNI IAIN PAREPARE TERHADAP TINGKAT
PENYERAPAN TENAGA KERJA
(STUDI PADA ALUMNI FEBI)**



Tesis Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Ekonomi (M.E) pada
Pascasarjana IAIN Parepare

TESIS

Oleh:

SRY MULIYANI
NIM 2120203860102010

PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE

TAHUN 2023

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sry Mulyani
NIM : 2120203860102010
Tempat/Tgl Lahir : Pinrang, 24 Oktober 1998
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Tesis : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja Alumni IAIN Parepare Terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Pada Alumni FEBI).

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dengan penuh kesadaran, tesis ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Tesis ini, sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara etika akademik dikutip dalam naskah ini dengan menyertakan sebagai sumber referensi yang dibenarkan. Bukti hasil cek keaslian naskah tesis ini terlampir.

Apabila dalam naskah tesis ini terbukti memenuhi unsur plagiarisme, maka gelar akademik yang saya peroleh batal demi hukum.

Parepare 31 Juli 2023
Penyusun



SRY MULIYANI
NIM: 2120203860102010

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Penguji penulisan Tesis saudari Sry Mulyani, NIM: 2120203860102010, mahasiswa Pascasarjana IAIN Parepare, Program Studi Ekonomi Syariah, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Tesis yang bersangkutan dengan judul: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja Alumni IAIN Parepare Terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Pada Alumni FEBI), memandang bahwa Tesis tersebut memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Ketua	: Dr. Hj. Muliati, M. Ag	(.....)
Sekretaris	: Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M	(.....)
Penguji I	: Dr. H. Suarning, M. Ag	(.....)
Penguji II	: Dr. Andi Bahri S, M.E., M.Fil.I	(.....)

Parepare, 2 Agustus 2023

Diketahui oleh

Direktur Pascasarjana
IAIN Parepare,



Dr. Hj. Darmawati, S.Ag., M.Pd
NIP. 19720703 199803 2 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. berkat hidayah, rahmat, taufik dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Magister Ekonomi pada Jurusan Ekonomi Syariah” Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua penulis, Ibunda Nur Alam dan Ayahanda Maming serta saudara-saudariku tercinta berkat doa tulusnya. Terima kasih juga atas dukungan baik berupa moril maupun materi sehingga penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

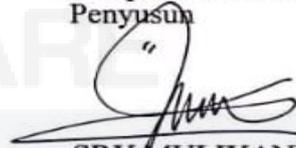
Selanjutnya, penulis juga mengucapkan dan menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Hannani, M.Ag sebagai Rektor IAIN Parepare, Dr. H. Saepudin, S. Pd., M. Pd., Dr. Muhammad Kamal Zubair, M. Ag., masing-masing sebagai Wakil Rektor dalam lingkup IAIN Parepare, yang telah memberikan kesempatan menempuh studi Program Magister pada Pascasarjana IAIN Parepare.
2. Dr. Hj. Darmawati, S. Ag., M.Pd selaku Direktur Pascasarjana IAIN Parepare dan Dr. Agus Muhsin, M.Ag selaku Wakil Direktur Pascasarjana IAIN Parepare, yang telah memberikan layanan akademik kepada penulis dalam proses dan penyelesaian studi.
3. Dr. Hj. Muliati, M.Ag. dan Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M masing-masing sebagai Pembimbing I dan II, dengan tulus membimbing, mencerahkan, dan mengarahkan penulis dalam melakukan proses penelitian hingga dapat rampung dalam bentuk naskah Tesis ini.

4. Dr. H. Suarning, M.Ag dan Dr. Andi Bahri S, M.E.,M,Fil.I sebagai penguji utama dan penguji pendamping yang telah memberikan saran terkait penelitian ini, sehingga terhindar dari kesalahan penulisan maupun kesalahan penelitian.
5. Staf dan admin Pascasarjana IAIN Parepere yang telah membantu dan memberikan pelayanan yang baik serta support kepada penulis selama studi di IAIN Parepere.
6. Terima kasih kepada teman-teman alumni yang telah bersedia menjadi responden penelitian ini dan menjawab kuesioner yang telah diberikan. Dengan respon dari teman-teman Alumni, penelitian ini dapat terselesaikan.
7. Terima kasih kepada sosok teristimewa bagi penulis yaitu Muh. Fuad Aqiel Ramadhan. Terima kasih selalu menemani dan selalu ada buat penulis serta memberikan dorongan, bantuan, masukan dalam segala keperluan penulis.
8. Terima kasih kepada seluruh keluarga dan teman-teman dan khususnya yang telah menjadi sahabat saya selama kuliah yakni: Putri Ayu Puspitasari, Hijrah Hidayatullah, Nurfadilah, Andi Kiki, Nurul Qisti, Mawaddah serta teman-teman Pascasarjana angkatan 2021 yang tak henti-hentinya membantu, memberikan semangat, motivasi dan menjadi inspirasi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, Peneliti hanya bisa berdoa semoga Allah swt. Senantiasa merahmati dan meridhai semua goresan ikhtiar penulis yang terpampang di hamparan kertas tawakkal. *Amin Ya Rabb al 'Alamin*

Parepare 31 Juli 2023
Penyusun



SRY MULIYANI
NIM/2120203860102010

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian yang Relevan	12
B. Landasan Teori.....	19
1. Teori Ketenagakerjaan.....	19
2. Teori Kemampuan Kerja	22
3. Teori Minat Kerja.....	27
4. Konsep Penyerapan Tenaga Kerja	36
5. Pengangguran.....	50
C. Kerangka Konseptual	52
D. Kerangka Pemikiran	53
E. Hipotesis Penelitian	55
F. Definisi Operasional Variabel.....	55

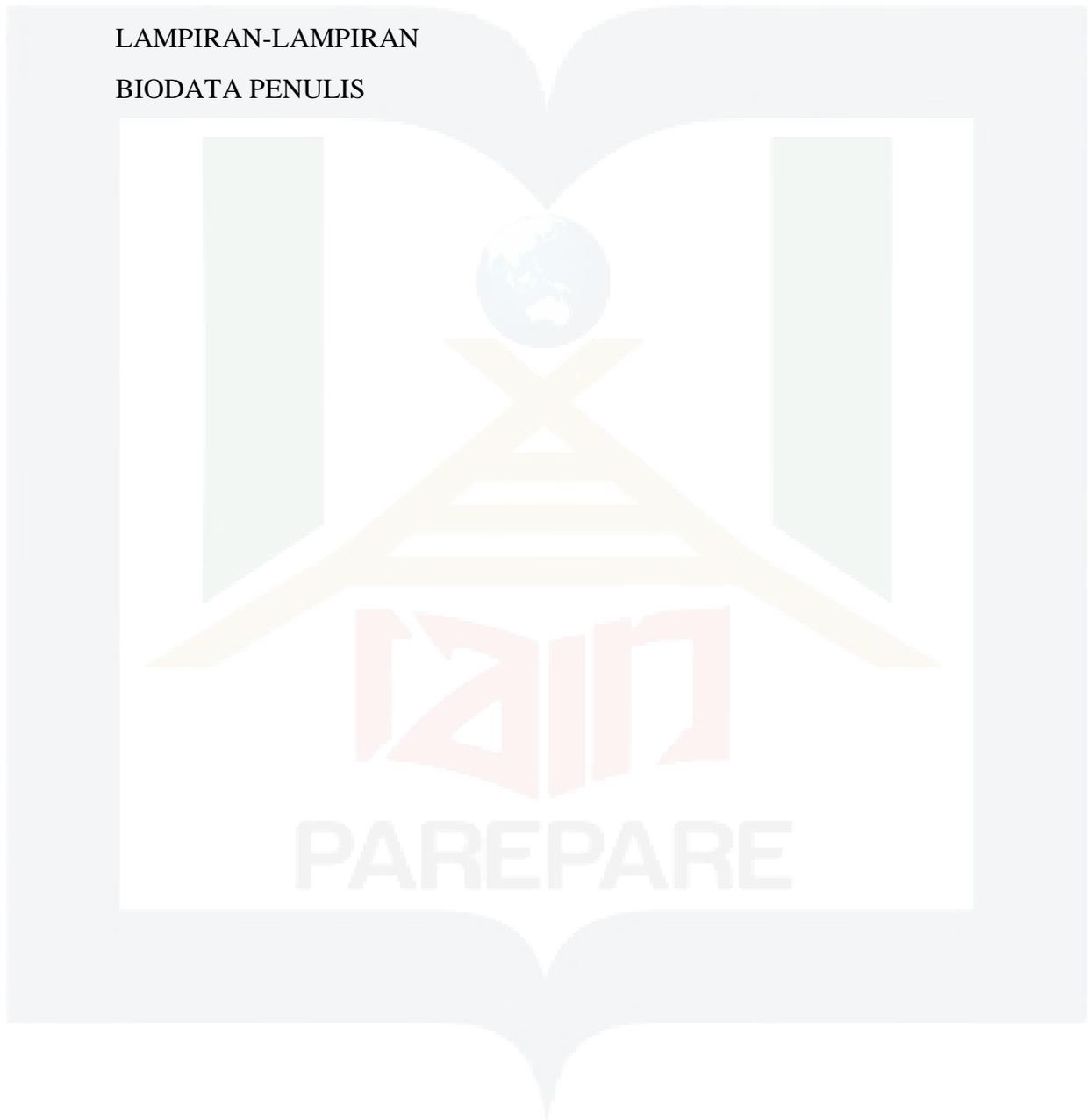
BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian.....	57
B. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	59
C. Uji Keabsahan Data.....	60
1. Uji Validitas	60
2. Uji Reabilitas.....	60
3. Uji Linearitas.....	61
4. Uji Normalitas	61
D. Teknik Analisis Data	61
1. Uji One Sampel T Test	61
2. Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	62
3. Uji t Parsial	63
4. Uji f Simultan.....	63
5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Deskriptif.....	65
1. Karakteristik Responden.....	65
2. Deskripsi Jawaban Responden.....	69
3. Deskripsi Variabel.....	77
B. Uji Keabsahan Data.....	82
1. Uji Validitas	82
2. Uji Reabilitas.....	86
3. Uji Linearitas.....	88
4. Uji Normalitas	89
C. Hasil Penelitian	91
1. Uji One Sampel T Test	91
2. Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	97
3. Uji t Parsial	99
4. Uji f Simultan.....	100

5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	101
D. Pembahasan Hasil Penelitian	104
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	123
B. Implikasi	124
C. Rekomendasi.....	125
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
BIODATA PENULIS	



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.2	Skala Likert	59
3.3	Skor Klasifikasi	58
3.4	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	59
4.1	Sampel Data Alumni IAIN Parepare	62
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	65
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Kelulusan	65
4.5	Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja (X1)	66
4.6	Jawaban Responden Terhadap Minat Kerja (X2)	68
4.7	Jawaban Responden Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja(Y)	71
4.8	Hasil Tanggapan Responden terhadap (X1)	74
4.9	Hasil Tanggapan Responden terhadap (X2)	76
4.10	Hasil Tanggapan Responden terhadap (Y)	78
4.11	Hasil Uji Validitas	80
4.12	Hasil Uji Reabilitas	81
4.13	Hasil Uji Linearitas	82
4.14	Hasil Uji Normalitas	83
4.15	Uji One Sampel T Test Kemampuan Kerja	85
4.16	Uji One Sampel T Test Minat Kerja	87
4.17	Uji One Sampel T Test Penyerapan Tenaga Kerja	88
4.18	Hasil Perhitungan Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	90
4.18	Hasil Uji Parsial <i>t</i>	91
4.20	Hasil Uji Simultan <i>f</i>	92
4.21	Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda	93
4.22	Hasil Koefisien Determinasi	95

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Indicator Minat Kerja John Hollan	31
2.2	Kerangka Konseptual	50
2.3	Bagan Kerangka Pikir	51
3.1	Paradigma Penelitian	54

DAFTAR LAMPIRAN

No.Lampiran	Judul Lampiran
1	Surat Permohonan Data Jumlah Alumni IAIN Parepare
2	Surat Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian dari Kampus IAIN
3	Surat Izin Penelitian dari DPMPTSP Kota Parepare
4	Surat Persetujuan Meneliti
5	Surat Telah Meneliti
6	Kisi-kisi Instrumen Kuesioner
7	Lembar Kuesioner
8	Hasil Output SPSS
9	Dokumentasi
10	Riwayat Hidup Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	t}a	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
ه	ha	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	y	ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	<i>fathah dan ya'</i>	ai	a dan i
اَوَّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اُ...	<i>fathah dan alif</i> atau	a	a dan garis di atas
اِي	<i>kasrah dan ya'</i>	i	i dan garis di atas
اُو	<i>dammah dan wau</i>	u	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *mata*

رَمَى : *rama*

قِيلَ : *qila*

يَمُوتُ : *yamutu*

4. *Ta marbutah*

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu: *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *d}ammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h]. Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfal*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fadilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydi>d)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbana*

نَجَّيْنَا : *najjaina*

الْحَقُّ : *al-haqq*

نُعَمُّ : *nu"ima*

عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf ى ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi i.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalalah* (*az-zalzalalah*)

الفَلْسَافَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-biladu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'muruna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi Zilal al-Qur'an

Al-Sunnah qabl al-tadwin

9. Lafz} al-Jala>lah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dinullah* بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta' marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillah*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul

Inna awwala baitin wudi 'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-lazi unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusi

Abu Nasr al-Farabi

Al-Gazali

Al-Munqiz min al-Dalal

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

11. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	<i>subha'nahu' wa ta'ala</i>
saw.	=	<i>sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al-salam</i>
H	=	Hijrah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	=	Hadis Riwayat

ABSTRAK

Nama : Sry Mulyani
NIM : 2120203860102010
Judul Tesis : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja Alumni IAIN Parepare Terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Pada Alumni FEBI)

Tujuan penelitian ini yaitu untuk memberikan gambaran mengenai pengangguran terdidik di kawasan kampus IAIN Parepare. Factor-faktor yang mempengaruhinya adalah kemampuan kerja dan minat kerja sebagai variabel independen sedangkan tingkat penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependent. Yang termasuk dalam pengangguran terdidik pada penelitian ini adalah mahasiswa yang telah menempuh pendidikan tinggi dan belum memperoleh pekerjaan.

Metode penelitian menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian Field Research (penelitian lapangan). Populasi berjumlah 609 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 85 sampel. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah Kuesioner / Angket. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan uji keabsahan data meliputi: uji validitas, reliabilitas, linearitas dan normalitas.

Hasil penelitian menunjukkan: berdasarkan uji one sampel t test, diperoleh bahwa Kemampuan Kerja (X_1) dan Minat Kerja (X_2) mempunyai klasifikasi yang baik dengan masing-masing nilai 79% dan 72%. Sedangkan Penyerapan Tenaga Kerja (Y) mempunyai klasifikasi yang cukup baik dengan nilai 65%. Berdasarkan hasil korelasi bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kemampuan Kerja (X_1) dengan Penyerapan Tenaga Kerja (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Minat Kerja (X_2) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Y) dengan nilai $0,000 < 0,05$. Maka H_4 dan H_5 diterima. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kemampuan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dengan nilai $0,384 > 0,05$ maka H_6 ditolak. Selanjutnya, terdapat pengaruh Minat Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dengan nilai $0,004 < 0,05$ maka H_7 diterima. Selanjutnya variabel yang paling dominan mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja adalah variabel Minat Kerja dengan nilai 0,361.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Minat Kerja dan Penyerapan Tenaga Kerja

ABSTRACT

Name : Sry Mulyani
NIM : 2120203860102010
Title : The Influence of Work Capability and Job Interest of IAIN
Parepare Alumni on the Level of Labor Absorption

The aim of this research was to provide an overview of educated unemployment in the IAIN Parepare campus area. The factors influencing educated unemployment were work capability and job interest as independent variables, while the level of labor absorption served as the dependent variable. Educated unemployment occurred due to the mismatch between job opportunities and the available labor force. In this study, educated unemployment referred to students who had pursued higher education but had not secured employment.

The research utilized a quantitative descriptive research method with a Field Research approach. The population 609, with a sample size of 85 respondents. Data collection was conducted through the use of questionnaires. The hypotheses were tested using data validity tests, including validity, reliability, linearity, and normality tests.

The research findings indicated that based on the one-sample t-test, Work Capability (X1) and Job Interest (X2) were classified as good, with respective values of 79% and 72%. Moreover, Labor Absorption (Y) was considered fairly good with a value of 65%. The correlation results demonstrated a significant and positive relationship between Work Capability (X1) and Labor Absorption (Y) with a significance value of $0.000 < 0.05$. Similarly, a significant and positive relationship was observed between Job Interest (X2) and Labor Absorption (Y) with a value of $0.000 < 0.05$. Therefore, H4 and H5 were accepted. Furthermore, the t-test results revealed the influence of Work Capability on Labor Absorption with a value of $0.384 < 0.05$, H6. Similarly, there was an influence of Job Interest on Labor Absorption with a value of $0.004 < 0.05$, indicating the acceptance of H7. Notably, Job Interest emerged as the most dominant variable affecting Labor Absorption with a value of 0.361.

Keywords: Work Capability, Job Interest, Labor Absorption.

تجريد البحث

الإسم : سري مولياني
رقم التسجيل : ٢١٢٠٢٠٣٨٦١٠٢٠١٠
عنوان الرسالة : تأثير قدرة الخريجين على العمل واهتمامهم الجامعة الحكومية الإسلامية بارى بارى مقابل مستوى امتصاص العمالة

البطالة عادة ما تكون مرادفة للأشخاص الذين لديهم خلفية تعليمية منخفضة ومع ذلك، فإن ظاهرة البطالة الحالية تحدث أيضًا في السكان الذين لديهم خلفية تعليمية. لذلك تسمى هذه الظاهرة عادة بطالة المتعلمين. تحدث البطالة المتعلمة بسبب عدم التوافق بين نمو العمالة والتوظيف. لذا فإن الغرض من هذه الدراسة هو تقديم لمحة عامة عن بطالة المتعلمين في المنطقة الجامعة الحكومية الإسلامية بارى بارى العوامل التي تؤثر عليها هي القدرة على العمل والاهتمام بالعمل كمتغيرات مستقلة بينما مستوى التوظيف كمتغير تابع. تحدث البطالة المتعلمة نتيجة عدم التوازن بين العمالة والعمالة المتاحة. يشمل المتعلمون العاطلون في هذه الدراسة الطلاب الذين أكملوا تعليمهم العالي ولكنهم لم يجدوا وظيفة.

أما نوع البحث المستخدم في هذه الرسالة هو البحث الوصفي الكمي مع نوع البحث الميداني (بحث ميداني). السكان في هذه الدراسة هم من الخريجين الجامعة الحكومية الإسلامية بارى بارى بعينة إجمالية من ٨٥ عينة. جمع البيانات المستخدمة في هذا البحث هو استبيان / استبيان. الطريقة المستخدمة لاختبار الفرضية هي استخدام اختبار صحة البيانات بما في ذلك: اختبارات الصلاحية والموثوقية والخطية والطبيعية. تشمل تقنيات التحليل: اختبار t لعينة واحدة، والارتباط، واختبار t ، واختبار f ، والانحدار الخطي المتعدد، ومعامل التحديد.

نتائج من هذه الرسالة تظهر بناءً على اختبار t واحد، وجد أن القدرة على العمل (1X) والاهتمام بالعمل (2X) لهما تصنيف جيد بقيمة ٧٩٪ و ٧٢٪ على التوالي. وفي الوقت نفسه، فإن استيعاب العمالة (Y) له تصنيف جيد إلى حد ما بقيمة ٦٥٪. بناءً على نتائج الارتباط بأن هناك علاقة موجبة ومعنوية بين متغير القدرة على العمل (1X) وامتصاص العمالة (Y) بقيمة معنوية قدرها. توجد علاقة ايجابية وذات دلالة بين مصلحة العمل (2X) وامتصاص القوى العاملة (Y) بقيمة . لذلك تم قبول H_0 و H_1 . نتائج اختبار بناءً على t يوضح ذلك يوجد تأثير بين القدرة على العمل على استيعاب العمالة بقيمة $0,05 > 0,01$.

ثم يتم قبول H6. علاوة على ذلك، هناك تأثير لمصلحة العمل على استيعاب العمالة بقيمة $0,004 > 0,05$ ، لذلك يتم قبول VH. علاوة على ذلك، فإن المتغير السائد الذي يؤثر على امتصاص العمالة هو مصلحة العمل بقيمة $0,361$.

الكلمات المفتاحية : القدرة على العمل والاهتمام بالعمل واستيعاب العمالة.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi merupakan suatu tolok ukur bagi keberhasilan pembangunan suatu negara, khususnya di bidang ekonomi. Menurut Sadono Sukirno pertumbuhan ekonomi dapat didefinisikan sebagai perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah.¹ Suatu negara memiliki pertumbuhan ekonomi yang mengalami peningkatan terus-menerus tiap tahunnya akan memajukan pembangunan di negara tersebut. Keberhasilan pembangunan suatu negara terletak pada pertumbuhan ekonominya. Oleh karena itu, naik turunnya ekonomi tentunya akan mempengaruhi beberapa sektor. Sebagai contoh, pertumbuhan ekonomi yang meningkat tentu akan meningkatkan pendapatan per kapita sehingga dapat meningkatkan konsumsi rumah tangga.

Masalah utama dalam perekonomian yang akan selalu ada dalam perekonomian suatu negara menurut Sadono Sukirno dan Naf'an dalam bukunya ekonomi makro membangunnya menjadi beberapa yaitu masalah pertumbuhan ekonomi, masalah ketidakstabilan kegiatan ekonomi, masalah pengangguran, masalah inflasi dan masalah neraca perdagangan dan neraca pembayaran. Masalah-masalah tersebut sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu Negara. Hal inilah yang menjadi tugas dari Negara dalam hal ini pemerintah untuk dapat

¹ Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000). h. 9

mengatasi masalah-masalah tersebut. Untuk mengatasi masalah-masalah ekonomi yang dihadapi suatu Negara, pemerintah dapat menerapkan beberapa kebijakan seperti kebijakan fiskal, kebijakan moneter dan kebijakan segi penawaran. Tujuan dari kebijakan-kebijakan ini nantinya akan berdampak pada lima aspek yaitu menstabilkan kegiatan ekonomi, mencapai tingkat penggunaan tenaga kerja, menghindari masalah inflasi, menciptakan pertumbuhan ekonomi yang teguh dan mewujudkan kekukuhan neraca pembayaran dan kurs valuta asing.² Namun, dalam penulisan karya ilmiah ini penulis akan berfokus kepada masalah pengangguran.

Masalah utama dan mendasar dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah masalah upah yang rendah dan tingkat pengangguran yang tinggi. Hal tersebut disebabkan karena, penambahan tenaga kerja baru jauh lebih besar dibandingkan dengan pertumbuhan lapangan kerja yang dapat disediakan setiap tahunnya.³ Pertumbuhan tenaga kerja yang lebih besar dibandingkan dengan ketersediaan lapangan kerja menimbulkan pengangguran yang tinggi. Pengangguran merupakan salah satu masalah utama dalam jangka pendek yang selalu dihadapi setiap negara. Karena itu, setiap perekonomian dan negara pasti menghadapi masalah pengangguran, yaitu pengangguran alamiah (*natural rate of unemployment*).⁴

Indonesia termasuk kedalam negara yang memiliki tingkat kepadatan penduduk yang tinggi. Menurut wikipedia jumlah penduduk menurut sensus penduduk tahun 2020 yaitu sebesar 270,2 juta jiwa.⁵ Jumlah ini terus meningkat dari tahun ke tahun sehingga memberikan dampak buruk untuk penduduk itu

² Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran Dari Klasik Hingga Keynesian Baru*.h. 22.

³ Nurwulan Kusuma Devi, 'Rendahnya Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Sebuah Tinjauan Perspektif Hubungan Industrial', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2019.

⁴ Rozalinda, *Ekonomi Islam* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017). h. 310.

⁵ 'Badan Pusat Statistik, <https://www.bps.go.id/>. Diakses pada tanggal 1 November 2022

sendiri seperti kerusakan lingkungan, lahan yang semakin berkurang hingga meningkatnya angka pengangguran dan kemiskinan.

Menurut Sadono Sukirno, Pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang tergolong dalam angkatan kerja namun belum memperoleh pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan.⁶ Di semua negara termasuk Indonesia, masalah pengangguran merupakan hal yang tidak lepas dari perekonomian suatu negara. Bahkan pada negara-negara maju sekalipun masih terdapat masalah pengangguran pada perekonomiannya. Hal ini disebabkan karena masalah pengangguran biasanya menimbulkan masalah yang lain seperti tingginya tingkat kemiskinan yang menyebabkan daya beli masyarakat menurun sehingga mempengaruhi sektor moneter dan tentu saja menghambat pertumbuhan ekonomi. Selain itu, tingginya pengangguran dan kemiskinan biasanya menimbulkan tingkah laku kriminalitas akibat pemenuhan kebutuhan yang tidak terpenuhi.

Faktor utama yang menyebabkan masalah pengangguran adalah tingkat penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha.⁷ Masalah ini terjadi karena ketidakseimbangan antara tenaga kerja dan lapangan penkerjaan/ penyerapan tenaga kerja pada suatu unit usaha sehingga menimbulkan pengangguran. Jumlah penduduk yang semakin bertambah tidak diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja merupakan factor utama penyebab munculnya pengangguran. Hal ini sering terjadi pada perusahaan-perusahaan negeri maupun swasta contohnya pada pendaftaran

⁶ Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran Dari Klasik Hingga Keynesian Baru*. h. 8

⁷ Boediono, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999). h. 154

CPNS. Dimana jumlah pendaftar tidak sebanding dengan jumlah yang akan diterima bekerja.

Seorang yang menganggur atau tidak memiliki pekerjaan biasanya identik dengan orang yang tidak memiliki pendidikan ataupun memiliki tingkat pendidikan yang rendah⁸. Namun, saat ini pengangguran tidak hanya pada golongan tingkat pendidikan yang rendah, tetapi juga berasal dari tingkat pendidikan yang tinggi⁹. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor seperti status sosial, ego maupun gaya hidup masa kini. Masalah ini biasa juga disebut dengan pengangguran terdidik.

Pengangguran terdidik adalah seseorang yang telah melalui tingkat pendidikan dan termasuk dalam angkatan kerja namun belum memiliki pekerjaan. Dari data Badan Pusat Statistik, pengangguran terdidik di Indonesia pada Agustus tahun 2020 tercatat sebanyak 6,27 jiwa atau 64,24% dari seluruh jumlah pengangguran di Indonesia. Jika dibandingkan pada tahun 2019, jumlah pengangguran terdidik ini meningkat hingga 34,16%.¹⁰ Hal ini tidak terlepas dari dampak pandemi Covid-19. Namun sebelum adanya pandemi, masalah pengangguran ini telah lama menjadi permasalahan utama dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Pengangguran terdidik ini adalah penduduk usia 15 tahun ke atas atau telah menyelesaikan pendidikan SMA/ sederajat atau perguruan tinggi. Jumlah pengangguran terdidik meningkat tiap tahunnya akibat tidak sebandingnya jumlah tenaga kerja dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Setiap tahun, jumlah pengangguran terdidik terus meningkat akibat akses pendidikan tinggi

⁸ H.A.R Tilaar, *Multikulturalisme, Tantangan Global Masa Depan Dalam Transformasi Pendidikan Nasional* (Jakarta: Grasindo, 2004).h.162.

⁹ Elfindri and Nasri Bachtiar, *Ekonomi Ketenagakerjaan* (Padang: Andalas University Press, 2004).h.35.

¹⁰ 'Badan Pusat Statistik, <https://www.bps.go.id/>'. diakses pada tanggal 15 November 2022

telah banyak diminati oleh masyarakat. Tetapi hanya sedikit tenaga terdidik ini yang mampu di serap oleh dunia kerja, sehingga tenaga terdidik yang tadinya tidak diserap dunia kerja menjadi pengangguran terdidik. Pengangguran terdidik merupakan kurang selarasnya antara perencanaan pembangunan pendidikan dengan perkembangan lapangan kerja.

Penyebab utama masalah pengangguran ini dikarena banyaknya lulusan mahasiswa yang hanya ingin menjadi pencari kerja, bukan menjadi pencipta kerja. Ditambah keinginan bekerja hanya terbatas pada jurusan yang dimilikinya dan harus bekerja di sektor pemerintah yang memiliki gaji tetap.

Kota Parepare adalah salah satu Daerah Tingkat II Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kota ini memiliki luas wilayah 99,33 km² dan menurut BPS Parepare jumlah penduduk pada tahun 2019 sebesar 145.178.00. Kota Parepare memiliki 4 perguruan tinggi yaitu IAIN Parepare, Universitas Muhammadiyah Parepare, Yayasan Perguruan AMSIR dan Kampus V UPP PGSD Parepare FIP UNM. Dengan adanya 4 perguruan tinggi di Parepare diharapkan mampu meningkatkan sumber daya manusia agar lebih terampil dan profesional. Namun, hal ini juga memberikan dampak meningkatnya jumlah pengangguran terdidik di Kota Parepare. Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada alumni lulusan IAIN Parepare. Dimana, lulusan sarjananya bukan hanya berasal dari penduduk Parepare, namun juga berasal dari luar Parepare seperti Pinrang, Sidrap dan Barru.

IAIN Parepare memiliki 4 Fakultas yaitu Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwa, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam hingga Program Pascasarjana. Dari beberapa Fakultas di atas, maka IAIN Parepare telah banyak mencetak alumni dengan berbagai bidang keahlian. Dari tahun ke tahun jumlah alumni IAIN Parepare

semakin meningkat seperti pada Fakultas Tarbiyah, jumlah alumni pada tahun 2020 sebesar 247 orang, tahun 2021 sebesar 207 orang dan pada tahun 2022 sebesar 341 orang. Pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam jumlah alumninya pada tahun 2020 berjumlah 136 orang, tahun 2021 berjumlah 226 orang dan pada tahun 2022 alumninya berjumlah 211 orang. Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwa jumlah alumninya pada tahun 2020 berjumlah 107 orang, tahun 2021 berjumlah 172 dan pada tahun 2022 berjumlah 218 orang.

Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam jumlah alumninya tahun 2020 berjumlah 65 orang, tahun 2021 berjumlah 240 orang dan pada tahun 2022 berjumlah 304 orang. Selain itu, Program Pascasarjana juga mencetak cukup banyak alumni dengan data tahun 2020 jumlah alumninya sebesar 79 orang, tahun 2021 berjumlah 112 orang dan tahun 2022 berjumlah 106 orang. Jika dijumlahkan secara keseluruhan, jumlah Alumni IAIN Parepare tahun 2020 berjumlah 661 orang, tahun 2021 berjumlah 952 orang dan pada tahun 2022 berjumlah 1180 orang. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah alumni IAIN Parepare bertambah tiap tahunannya. Semakin meningkatnya jumlah Alumni IAIN Parepare maka seharusnya penyerapan tenaga kerja juga meningkat karena Alumni IAIN Parepare tergolong tenaga kerja yang mampu karena memiliki jenjang pendidikan. Namun kenyataannya, masih banyak alumni IAIN Parepare yang tidak terserap oleh lapangan pekerjaan atau tidak memiliki pekerjaan. Tentunya hal ini menjadi penghambat pertumbuhan ekonomi di Parepare.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja alumni IAIN Parepare adalah kualitas SDM itu sendiri atau dalam hal ini kemampuan kerja yang dimiliki oleh para alumni IAIN Parepare. Jika dilihat dari tingkat pendidikannya, tentu saja SDM itu akan dikatakan sebagai SDM

yang berkualitas. Namun, bukan hanya tingkat pendidikan yang menjadi tolak ukur SDM yang berkualitas, namun juga dilihat dari kemampuan kerja atau skill yang dimiliki. Jika pendidikan yang dimiliki ditunjang oleh kemampuan dan skill yang memadai maka dapat dikatakan SDM itu berkualitas.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan seseorang juga sangat berpengaruh terhadap penyerapan dunia kerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan akan mencari tenaga kerja yang bukan hanya memiliki pendidikan namun juga memiliki kemampuan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kemampuan kerja menjadi salah satu penilaian bagi perusahaan untuk mencari tenaga kerja untuk dipekerjakan. Ketika seseorang telah memiliki kemampuan kerja di bidangnya dan juga telah memiliki tingkat pendidikan tinggi maka dengan mudah tenaga kerja dapat diserap dunia kerja. Namun, kenyataannya kemampuan kerja ini bukan menjadi penentu utama bagi penyerapan dunia kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa oknum dalam perusahaan menerima tenaga kerja walaupun tidak memiliki kemampuan kerja namun atas dasar kekeluargaan. Sehingga hal inilah yang menyebabkan masih banyak alumni yang belum memiliki pekerjaan atau tidak terserap oleh dunia kerja. Selain hal tersebut di atas, para alumni juga memiliki tingkat kemampuan kerja yang berbeda-beda sehingga tidak mudah diserap oleh dunia

kerja. Seseorang yang memiliki kemampuan kerja akan kalah dengan orang yang memiliki koneksi dalam perusahaan tersebut, disisi lain perusahaan menginginkan pekerja yang memiliki kemampuan kerja yang baik untuk meningkatkan nilai perusahaan. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab timbulnya pengangguran pada alumni IAIN Parepare.

Selain memiliki kemampuan, salah satu factor yang mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja yaitu minat seseorang untuk bekerja. Walaupun memiliki kemampuan untuk bekerja namun jika tidak memiliki minat untuk bekerja maka hal tersebut juga akan sia-sia. Minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Minat merupakan faktor intern diri pegawai yang mempunyai peran penting dalam membentuk kesiapan kerja pegawai. Seseorang yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan disertai minat sebelumnya, pada umumnya akan memperoleh hasil yang lebih baik daripada orang yang mengerjakan tidak disertai minat. Oleh karena itu pada umumnya setiap orang telah membentuk dirinya sendiri sejak dari awal sesuai dengan minat yang dimiliki, yang dapat dilihat dari jenis pendidikan yang ditempuh serta pengalaman kerja yang pernah dijalaninya.

Orang yang memiliki minat yang kuat terhadap ilmu pengetahuan tentu akan mempersiapkan dirinya menjadi seorang pengajar seperti konselor atau dosen, orang yang berminat dengan seni akan memilih bidang pendidikan seni, sedangkan orang yang memiliki minat dalam bidang kesehatan akan memilih pendidikan dokter, perawat atau bidan. Selanjutnya, pada saat bekerja, orang-orang yang telah mempersiapkan dirinya sesuai dengan minatnya tentu akan

merasa puas jika ditempatkan pada bidang kerja yang sesuai dengan minat yang ditekuninya selama dalam masa pendidikan.¹¹

Kemampuan kerja dan minat kerja merupakan dua factor yang dapat mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja. Sehingga jika berdasarkan pada pokok masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mendalam terkait bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan minat kerja alumni IAIN Parepare terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa baik kemampuan kerja alumni IAIN Parepare?
2. Seberapa baik minat kerja alumni IAIN Parepare?
3. Seberapa baik tingkat penyerapan tenaga kerja pada alumni IAIN Parepare?
4. Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja alumni IAIN Parepare dengan tingkat penyerapan tenaga kerja?
5. Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara minat kerja alumni IAIN Parepare dengan tingkat penyerapan tenaga kerja?
6. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja alumni IAIN Parepare terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja?
7. Apakah ada pengaruh minat kerja alumni IAIN Parepare terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja?
8. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan minat kerja alumni IAIN Parepare secara bersama-sama terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja?

C. Tujuan dan Kegunaan

Adapun tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa baik kemampuan kerja alumni IAIN Parepare

¹¹ Muri A Yusuf, *Kiat Sukses Dalam Karier* (Jakarta: Galia Indonesia, 2013). h. 50

2. Untuk mengetahui seberapa baik minat kerja alumni IAIN Parepare
3. Untuk mengetahui seberapa baik tingkat penyerapan tenaga kerja pada alumni IAIN Parepare
4. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja alumni IAIN Parepare dengan tingkat penyerapan tenaga kerja.
5. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara minat kerja alumni IAIN Parepare dengan tingkat penyerapan tenaga kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja alumni IAIN Parepare terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh minat kerja alumni IAIN Parepare terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja.
8. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan minat kerja alumni IAIN Parepare secara bersama-sama terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja.

Selain itu di atas, penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi perpustakaan IAIN Parepare.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini mengangkat teori tentang kemampuan kerja, minat kerja dan tingkat penyerapan tenaga kerja. Semoga dengan adanya penelitian ini dapat berguna untuk menambah maupun mengembangkan teori-teori yang sudah ada. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu membantu para peneliti selanjutnya untuk menjadikan penelitian ini sebagai penelitian yang relevan jika peneliti yang lain mengangkat permasalahan yang sama. Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi di Perpustakaan IAIN Parepare

sebagai pengembangan ilmu pengetahuan terkhusus pada bidang ekonomi Islam.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemecahan maupun solusi terhadap tingkat pengangguran yang ada di Indonesia. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan para pembaca dapat mempraktekkan teori-teori yang teruji telah efektif dalam mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Penelitian ini juga bermanfaat bagi Alumni IAIN Parepare sebagai responden yang merupakan pengangguran terdidik pada penelitian ini. Diharapkan mampu memberikan motivasi dalam mencari pekerjaan maupun membuka lapangan pekerjaan sendiri agar mengurangi tingkat pengangguran pada Alumni IAIN Parepare.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Yang Relevan

Adapun penelitian relevan yang diangkat dalam penelitian ini acuan perbandingan adalah sebagai berikut :

1. Multazam Ibrahim dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Deli Bantaeng”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei dengan alat pengumpulan data kuesione. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Sinar Deli Bantaeng berjumlah 86 orang. Adapun teknik penentuan sampel berdasarkan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Deli Bantaeng, (2) motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Deli Bantaeng, dan (3) disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Deli Bantaeng.¹²

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada variabel yang digunakan. Pada penelitian terdahulu variabel yang digunakan adalah motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), kemampuan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) sedangkan pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah kemampuan kerja (X_1), minat kerja (X_2) dan tingkat penyerapan tenaga kerja (Y). Responden pada penelitian terdahulu adalah

¹² Multazam Ibrahim, ‘Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Deli Bantaeng’, *Thesis* (Universitas Hasanuddin, Makassar, 2022).

karyawan PT Sinar Deli Bantaeng dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kinerja karyawannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel kemampuan kerja (X_3). Selain itu, penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Adapun perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian terdahulu diperoleh bahwa ketiga variabel bebasnya yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), kemampuan kerja (X_3), mempengaruhi kinerja karyawan (Y). sedangkan pada penelitian ini bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_1) memiliki klasifikasi yang baik dengan nilai klasifikasi 79%. Selain itu, Kemampuan Kerja (X_1) juga memiliki tingkat korelasi yang sedang dengan nilai 0,549. Selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja dengan nilai $0,384 > 0,05$. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Sri Wahyuni Mustafa, "Pengaruh Investasi Swasta, Belanja Daerah Dan Indeks Harga Konsumen Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Wisata Melalui Output Sektor Perdagangan Dan Sektor Jasa Lainnya Di Provinsi Sulawesi Selatan". Adapun hasil penelitiannya Nilai Koefisien $X_1 = 0,226$ ini menunjukkan koefisien yang positif artinya variabel X_1 juga berpengaruh secara signifikan sebagai penentu perubahan tersebut. Nilai Koefisien $X_2 = 2,428$ ini berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja melalui Output Sektor Perdagangan dan Sektor Jasa Lainnya di Provinsi Sulawesi Selatan yang mana koefisiennya signifikan sebesar 0,000. Nilai Koefisien X_3

= 0,008 nilai ini bersifat negatif, artinya Output Sektor Perdagangan dan Sektor Jasa Lainnya di Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi secara negatif oleh indeks harga konsumen sebesar koefisien tersebut yang tidak signifikan sebesar 0,428. Analisis dengan melihat besaran nilai koefisien dari penyerapan tenaga kerja (Y) dengan nilai 0,909 ini menunjukkan koefisien yang positif.¹³

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada variabel bebasnya yaitu Pengaruh Investasi Swasta (X_1), Belanja Daerah (X_2), Harga Konsumen (X_3) dan penyerapan tenaga kerja (Y) sedangkan variabel yang digunakan penelitian ini yaitu kemampuan kerja (X_1), minat kerja (X_2) dan tingkat penyerapan tenaga kerja (Y). Selain itu, penelitian terdahulu juga berfokus pada sektor wisata dengan output sektor perdagangan maupun sektor jasa lainnya. Sedangkan penelitian ini lebih berfokus kepada tingkat pengangguran yang ada di IAIN Parepare yaitu untuk mengetahui tingkat penyerapan tenaga kerja alumni sehingga memiliki pekerjaan dan tidak tergolong dalam pengangguran. Selain itu, ruang lingkup penelitian terdahulu cukup luas yaitu Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan ruang lingkup penelitian ini hanya sebatas lingkungan alumni IAIN Parepare. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada variabel terikatnya yaitu penyerapan tenaga kerja (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan angket.

Adapun perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada variabel penelitiannya. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan

¹³ Sri Wahyuni Mustafa, 'Pengaruh Investasi Swasta, Belanja Daerah Dan Indeks Harga Konsumen Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Wisata Melalui Output Sektor Perdagangan Dan Sektor Jasa Lainnya Di Provinsi Sulawesi Selatan', *Thesis* (Universitas Hasanuddin Makassar, 2013).

bahwa Pengaruh Investasi Swasta (X_1), Belanja Daerah (X_2), Harga Konsumen (X_3) mempengaruhi penyerapan tenaga kerja (Y) dengan nilai masing-masing Nilai Koefisien $X_1 = 0,226$, Nilai Koefisien $X_2 = 2,428$ dan Nilai Koefisien $X_3 = 0,008$. Sedangkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa hanya variabel Minat Kerja (X_2) yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dengan nilai $0,004 < 0,05$. Sedangkan variabel Kemampuan Kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dengan nilai $0,384 > 0,05$. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penyerapan Tenaga Kerja memiliki tingkat klasifikasi yang cukup baik dengan nilai 65%.

3. Timmi Ashari, “Pengaruh Minat Kerja Dan Profesionalisme Konselor Terhadap Kepuasan Kerja Konselor Pada Lembaga Psikologi Terapan (LPT) Grahita Indonesia Di Banten”. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten. Semakin tinggi minat kerja dapat menyebabkan maka kepuasan kerja konselor juga semakin tinggi, dengan koefisien regresi sebesar 0,301. Variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten. Semakin tinggi profesionalisme dapat menyebabkan maka kepuasan kerja konselor juga semakin tinggi, dengan koefisien regresi sebesar 0,335. Variabel minat kerja dan profesionalisme secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten.¹⁴

¹⁴ Timmi Ashari, ‘Pengaruh Minat Kerja Dan Profesionalisme Konselor Terhadap Kepuasan Kerja Konselor Pada Lembaga Psikologi Terapan (LPT) Grahita Indonesia Di Banten’ (Universitas Medan, 2011).

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel yang digunakan yaitu variabel minat kerja (X_1), profesionalisme (X_2) dan variabel kepuasan kerja (Y). Selain itu populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu sebanyak 50 konselor. Sedangkan penelitian ini mengambil populasi dan sampel pada mahasiswa alumni IAIN Parepare. Pada penelitian terdahulu yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan Lembaga Psikologi Terapan (LPT) Grahita Indonesia untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawannya. Pada penelitian ini mengambil objek Alumni IAIN Parepare sebagai objek penelitian guna mengukur tingkat penyerapan tenaga kerja jika dilihat dari kemampuan kerja dan minat kerjanya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan minat kerja sebagai variabel bebasnya. Selain itu metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif.

Adapun perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu variabel Minat Kerja (X_1) dan Profesionalisme (X_2) mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai dengan koefisien regresi sebesar 0,301. Artinya bahwa setiap peningkatan bobot Minat Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,301 satuan. Sebaliknya semakin rendah minat kerja maka kepuasan kerja konselor juga semakin rendah. Sedangkan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Minat Kerja memiliki pengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dengan nilai $0,004 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Selain itu, berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda menunjukkan hasil bahwa variabel Minat Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan mempengaruhi Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja.

4. Eko Nur Fuad dan Nurul Huda dengan judul: “Prestasi Kerja Berbasis Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, Dan Profesionalisme Pegawai Unisnu Jepara.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan profesionalisme terhadap prestasi kerja pegawai UNISNU Jepara. Objek penelitian adalah seluruh pegawai UNISNU Jepara. Analisis dilakukan menggunakan model persamaan structural Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Kedisiplinan pegawai dengan indikator kehadiran di tempat kerja dan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan terbukti memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap prestasi kerja dinilai dari aspek kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.¹⁵

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dimana yang menjadi objek penelitian terdahulu yaitu seluruh pegawai UNISNU Jepara. Sedangkan pada penelitian ini mengambil objek Alumni IAIN Parepare. Selain itu, perbedaan yang lainnya dapat dilihat dari metode penelitian yaitu menggunakan jenis penelitian deskriptif analisis yaitu merupakan penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta-fakta terkini tentang pegawai di UNISNU Jepara. Adapun persamaannya yaitu dilihat dari variabel yang diteliti yaitu variabel Kemampuan Kerja.

Adapun perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu variabel bebasnya terdiri dari kedisiplinan (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Profesionalisme (X_3) mempengaruhi variabel

¹⁵ Eko Nur Fuad and Nurul Huda, ‘Prestasi Kerja Berbasis Kedisiplinan, Kemampuan Kerja Dan Profesionalisme Pegawai UNISNU Jepara’, *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33.2 (2018), 124–39.

terikanya yaitu Prestasi Kerja (Y). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel Hasil perhitungan t-statistik disiplin kerja dengan prestasi kerja sebesar 5,912 dan t-tabel 1,66 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil perhitungan t-statistik kemampuan kerja dengan prestasi kerja sebesar 2,261 sedangkan t-tabel sebesar 1,66 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil perhitungan t-statistik profesionalisme dengan prestasi kerja sebesar 2,381 sedangkan t-tabel sebesar 1,66 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka kesimpulan hasil penelitian terdahulu bahwa variabel Kesidiplinan, Kemampuan Kerja dan Profesionalisme memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan pada penelitian ini, Kemampuan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat Penyerapan Tenaga Kerja dengan hasil yang diperoleh adalah $0,384 > 0,05$.

5. Yetty Agustini dan Erni Panca Kurniasih dengan judul “Pengaruh Investasi PMDN, PMA, dan Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Jumlah Penduduk Miskin Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Barat.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh investasi domestik, investasi asing, dan penyerapan tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi lokal dan jumlah penduduk yang hidup kemiskinan di kabupaten/kota di Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi, PMDN, PMA dan penyerapan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi.¹⁶

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari metode penelitian yang digunakan yaitu Metode *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara

¹⁶ Yetty Agustini and Erni Panca Kurniasih, ‘Pengaruh Investasi PMDN, PMA, Dan Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dan Jumlah Penduduk Miskin Kabupaten/Kota Di Provinsi Kalimantan Barat’, *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6.2 (2017), 97.

variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Data yang digunakan bersumber dari BPS dengan rentan waktu 6 (enam) tahun dengan *cross section* 10 (sepuluh) kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Barat yang menghasilkan 60 observasi. Selain itu, perbedaan yang lainnya yaitu pada penelitian terdahulu cakupan penelitiannya luas meliputi pertumbuhan ekonomi di provinsi Kalimantan Barat, sedangkan penelitian ini cakupan penelitiannya sempit hanya sebatas Alumni IAIN Parepare. Persamaan penelitian ini dapat dilihat dari variabel yang digunakan yaitu variabel penyerapan tenaga kerja (Y).

Adapun perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Penanaman Modal Dalam Negeri (X1) nilai probabilitas t-hitung sebesar 1.083784 dengan signifikansi $\alpha = 0,01$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu penanaman modal dalam negeri berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi pada kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Barat. Penyerapan Tenaga Kerja (X2) nilai probabilitas t-hitung 0.2449 sebesar dengan signifikansi $\alpha = 0,01$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu penyerapan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi pada kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Barat. Sedangkan pada penelitian ini, variabel Penyerapan Tenaga Kerja merupakan variabel dependen yang berarti bahwa variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Namun, pada penelitian terdahulu, Penyerapan Tenaga Kerjanya termasuk kedalam Variabel independent atau variabel yang mempengaruhi variabel dependent. Selain itu, hasil penelitian berdasarkan hasil uji one sample t test menunjukkan bahwa Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja memiliki klasifikasi yang cukup baik dengan nilai klasifikasi sebesar 65%.

B. Landasan Teori

1. Teori Ketenagakerjaan

- a. Teori Lewis, mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja di sektor lain. Ada dua struktur di dalam perekonomian negara berkembang, yaitu sektor kapitalis modern dan sektor subsisten terbelakang. Menurut Lewis sektor subsisten terbelakang tidak hanya terdiri dari sektor pertanian, tetapi juga sektor informal. Sektor subsisten terbelakang mempunyai kelebihan penawaran pekerja dan tingkat upah relatif murah daripada sektor kapitalis modern.¹⁷

Lebih murah biaya upah pekerja asal pedesaan akan dapat menjadi pendorong bagi pengusaha di perkotaan untuk memanfaatkan pekerja tersebut dalam pengembangan industri modern perkotaan. Selama berlansungnya proses industrialisasi, kelebihan penawaran pekerja di sektor subsisten terbelakang akan diserap. Bersamaan dengan terserapnya kelebihan pekerja di sektor industri modern, maka pada suatu saat tingkat upah di pedesaan akan meningkat. Selanjutnya peningkatan upah ini akan mengurangi perbedaan/ketimpangan tingkat pendapatan antara perkotaan dan pedesaan. Menurut Lewis, adanya kelebihan penawaran pekerja tidak memberikan masalah pada pembangunan ekonomi. Sebaliknya kelebihan pekerja justru merupakan modal untuk mengakumulasi pendapatan, dengan asumsi bahwa perpindahan pekerja dari sektor subsisten ke sektor

¹⁷ Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017). h. 69

kapitalis modern berjalan lancar dan perpindahan tersebut tidak akan pernah menjadi terlalu banyak.¹⁸

- b. Teori Klasik J.B Say, mengatakan bahwa setiap penawaran akan menciptakan permintaannya sendiri (supply creates its own demand). Pendapat Say ini disebut Hukum Say (Say's Law). Hukum Say didasarkan pada asumsi bahwa nilai produksi selalu sama dengan pendapatan. Tiap ada produksi akan ada pendapatan, yang besarnya sama dengan nilai produksi tadi. Dengan demikian dalam keadaan keseimbangan, produksi cenderung menciptakan permintaannya sendiri akan produksi barang yang bersangkutan. Berdasarkan asumsi seperti ini ia menganggap bahwa peningkatan produksi akan selalu diiringi oleh peningkatan pendapatan, yang akhirnya akan diiringi pula oleh peningkatan permintaan.¹⁹
- c. Teori Klasik Adam Smith mengemukakan pandangan mereka mengenai kesempatan kerja, yaitu bahwa tingkat output dan harga keseimbangan hanya bisa dicapai kalau perekonomian berada pada tingkat kesempatan kerja penuh (full employment). Sementara, keseimbangan dengan tingkat kesempatan kerja penuh (equilibrium with full employment) hanya bisa dicapai melalui bekerjanya mekanisme pasar bebas. Jadi, adanya mekanisme pasar yang bekerja secara bebas tanpa campur tangan pemerintah itu merupakan necessary condition bagi tercapainya keseimbangan dengan kesempatan kerja penuh.

Keseimbangan dengan kesempatan kerja penuh tersebut menurut kaum klasik merupakan kondisi yang ideal atau normal dari suatu perekonomian. Jika sampai terjadi pengangguran di dalam

¹⁸ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif*. h. 70

¹⁹ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif*. h. 4

perekonomian, maka hal tersebut hanyalah gejala atau fenomena yang bersifat sementara, bahwa dalam jangka panjang akan hilang dengan sendirinya melalui bekerjanya secara bebas mekanisme pasar.

- d. Teori Keynes berpandangan bahwa kegiatan perekonomian tergantung pada segi permintaan, yaitu tergantung kepada perbelanjaan atau pengeluaran agregat yang dilakukan perekonomian pada suatu waktu tertentu. Diartikan dengan pengeluaran agregat adalah pengeluaran yang dilakukan untuk membeli barang dan jasa yang dihasilkan oleh sesuatu perekonomian dalam suatu periode tertentu, dan hanya bisa diukur untuk suatu tahun tertentu.

Jhon Maynard Keynes mengkritik system klasik salah satunya tentang pendapatan yang mengatakan bahwa tidak ada mekanisme penyesuaian (adjustment) otomatis yang menjamin perekonomian mencapai keseimbangan pada tingkat penggunaan kerja penuh. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga. Jika harga-harga turun maka nilai kurva produktivitas merjinak tenaga kerja yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan tenaga kerja turun. Jika penurunan dalam harga tidak begitu besar, maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis maka kurva nilai produktivitas marginal dari tenaga kerja juga turun

drastis dimana jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin bertambah luas.²⁰

2. Teori Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan individu menyangkut kapasitas mereka dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Beberapa ahli berikut mendefinisikan mengenai kemampuan individu:

- 1) Menurut Robbins & Judge, kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.²¹
- 2) Menurut Soelaiman Kemampuan adalah “sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaan, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu.
- 3) Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya ketika seseorang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah memperoleh pekerjaan.²²

²⁰ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif*. h. 7

²¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2018). h. 46.

²² Mangkunegara and A. A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 3 (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007). h. 52

- 4) Menurut Hasibuan dalam kemampuan dapat dipandang sebagai karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang yang berkenaan dengan bagaimana seseorang bekerja dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan aturan atau prosedural yang berlaku di dalam organisasi.
- 5) Menurut Wursanto Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya.²³

Beberapa pengertian kemampuan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kemampuan atau keahlian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau mengejakan suatu pekerjaan. Secara fisik seseorang pasti memiliki suatu kemampuan yang ada dalam dirinya dan kemampuan-kemampuan semua orang berbeda-beda.

b. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Menurut Moenir jenis-jenis kemampuan yaitu:²⁴

- 1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- 2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
- 3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

²³ I.G Wursanto, *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2003). 301

²⁴ Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010). h.

c. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi:²⁵

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.

²⁵ Soeroto, *Strategi Pembangunan Dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2 (Yogyakarta: UGM Press, 1992). h. 68

- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Hani Handoko menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja

d. Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dapat diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Sedarmayanti yaitu sebagai berikut:²⁶

- 1) Kemampuan Intelektual
 - a) Kecerdasan Numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
 - b) Pemahaman Verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
 - c) Kecepatan Perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
 - d) Penalaran Induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
 - e) Penalaran Deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.

²⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*.h. 54

- f) Visualisasi Ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
 - g) Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.
- 2) Kemampuan Fisik
- a) Kekuatan Dinamis merupakan kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.
 - b) Kekuatan Tubuh merupakan kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).
 - c) Kekuatan Verbal merupakan kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.
 - d) Kekuatan Statis merupakan kemampuan menghabiskan sesuatu energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.
 - e) Keluwesan Extent merupakan kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.
 - f) Keluwesan Dinamis merupakan kemampuan melakukan gerakan cepat.
 - g) Stamina merupakan kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

3. Teori Minat Kerja

a. Pengertian Minat Kerja

Tuntutan dunia kerja saat ini adalah manusia yang berkualitas serta handal. Seiring dengan laju pembangunan dewasa ini yang mencakup dari semua bidang diantaranya bidang industri yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sehingga menuntut masyarakat untuk menjadi tenaga kerja ahli dan terampil serta memiliki watak kepribadian yang tangguh. Tenaga-tenaga kerja dalam berbagai bidang tersebut tidak hanya harus mampu

melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya, tetapi juga sangat diharapkan mampu memperluas atau menciptakan lapangan kerja baru²⁷.

Minat adalah rasa lebih suka dan rasa ketertarikan yang timbul pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh. Pada dasarnya, minat adalah penerimaan terhadap suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, maka semakin besar pula minat.²⁸

Menurut Sumardi Suryabrata, minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau suatu aktivitas tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu hal yang diluar dirinya. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut semakin besar minatnya. Minat dapat diartikan sebagai kecenderungan yang tinggi terhadap sesuatu, tertarik, perhatian, gairah dan keinginan.²⁹

Menurut Getzel, minat adalah suatu disposisi yang terorganisasi melalui pengalaman yang mendorong seseorang untuk memperoleh objek khusus, aktivitas, pemahaman, dan keterampilan untuk tujuan perhatian atau pencapaian.³⁰

Sedangkan menurut Teori Minat Karir John Holland menjelaskan bahwa interaksi individu dengan lingkungan tersebut dapat menghasilkan karakteristik pilihan pekerjaan dan penyesuaian lingkungan pekerjaan. Inti dari teori ini adalah proyeksi dari kepribadian individu dengan suatu pekerjaan. Selain itu,

²⁷ Bintaro and Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017). h. 80

²⁸ Djali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011). h. 121

²⁹ Fahmi Gunawan and Dkk, *Senarai Penelitian Pendidikan, Hukum Dan Ekonomi Di Sulawesi Tenggara* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018). h. 5

³⁰ Thomat Tan, *Teaching Is An Maximizeze Your Teaching* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017). h. 56

teori ini menganggap bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan adalah merupakan hasil dari interaksi antara faktor keturunan dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peran penting.³¹

Teori Holland mengalami modifikasi sebagai hasil dari penelitian ulang, hal ini terbatas pada lingkungan kerja pada masyarakat Amerika. Teori Holland mengemukakan enam lingkungan okupasional dan enam tipe kepribadian. Pada tahun 1966, Holland berpendapat bahwa lingkungan-lingkungan okupasional itu adalah: realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional, demikian juga tipe kepribadian diberi nama yang sama.

Holland mengakui bahwa pandangannya berakar dalam psikologi diferensial, terutama penelitian dan pengukuran terhadap minat, dan dalam tradisi psikologi kepribadian yang mempelajari tipe-tipe kepribadian. Dua sumber berpengaruh ini mendorong Holland untuk mengasumsikan bahwa orang yang memiliki minat yang berbeda-beda dalam lingkungan yang berlain-lainan, sebenarnya adalah orang yang berkepribadian lain-lain dan mempunyai sejarah hidup yang berbeda-beda pula.³²

b. Asumsi dasar teori Holland

Terdapat empat asumsi yang menjadi inti (jantung) teori Holland, yaitu:

- 1) Kebanyakan orang dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam tipe: realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional.
- 2) Ada enam jenis lingkungan: realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional.

³¹ Muslim Afandi, *Tipe Kepribadian Dan Model Lingkungan Dalam Perspektif Bimbingan Karir John Holland* (Riau: UIN Suska Riau, 2011).h.25

³² Wahid Suharmawan, *Penelusuran Minat Karir Holland Dan Pengolahan Data Berbasis IT* (Bogor: PT Grha Cipta Media, 2016).h.8

- 3) Individu menyelidiki lingkungan-lingkungan yang memungkinkannya melatih keterampilan-keterampilan (skills) dan kemampuan-kemampuannya, mengekspresikan sikap-sikap dan nilai-nilainya, dan menerima masalah-masalah serta peranan-peranan yang sesuai.
- 4) Perilaku individu ditentukan oleh interaksi antara kepribadiannya dengan ciri-ciri lingkungannya.³³

c. Macam-Macam Minat Kerja

Menurut Guilford dalam Munandar minat (kerja) dibedakan menjadi tiga macam yaitu³⁴ :

1) Minat Profesional

Di dalam golongan minat ini dikenal tiga jenis minat, yaitu minat keilmuan, ekspresi estetis, dan kesejahteraan sosial. Minat ilmiah mengacu kepada kesukaan orang pada hal-hal yang bersifat keilmuan: teori, penelitian, kerja laboratorium, desain, dan ilmu profesional. Minat ekspresi estetis berkenaan dengan keaktifan orang dalam kegiatan estetis menabuh gamelan, menulis karya sastra, menari atau bermain lenong. Minat kesejahteraan sosial, yaitu peduli akan orang lain (peduli keadaannya, kesehatannya, dan kesejahteraannya), suka membantu orang lain, suka memberi penjelasan kepada orang lain.

2) Minat Komersial

Minat komersial ialah ketertarikan orang kepada pekerjaan-pekerjaan di dunia usaha (bisnis) atau bidang perdagangan, mengacu ke pelaku bisnis yang utama atau ke pekerjaan perkantoran di dunia bisnis. Contoh bidang-

³³ Uman Suherman, *Bimbingan Dan Konseling Karir: Sepanjang Rentang Kehidupan*. (Bandung: Rizqi Press, 2013).

³⁴ Bintaro and Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. h. 83

bidang pekerjaannya adalah hitung dagang, pembukuan, kesekretariatan, kursus dagang atau akuntansi atau perbankan dan hal-hal perkantoran.

3) Minat Kegiatan

Fisik Ada tiga golongan minat ini, yaitu minat mekanik, minat kegiatan luar, dan minat aviasi. Orang yang memiliki minat mekanik menyenangi pekerjaan-pekerjaan permesinan atau yang ada hubungannya dengan soal-soal mesin seperti menemukan alat mesin baru, membuat mesin, menjalankan mesin, dan memperbaiki mesin. Pekerjaan-pekerjaan permesinan yang diminati orang dari jenis minat ini juga menghendaki ketelitian dan rincian menyangkut penggunaan peralatan persisi. Minat kegiatan luar berkenaan dengan kesukaan orang akan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan di luar rumah. Minat aviasi berkenaan dengan pengetahuan tentang penerbangan dan pekerjaan pilot.

d. Indikator Minat Kerja

Indikator untuk mengukur minat kerja seseorang menurut John Holland dapat dilihat dari tipe kepribadiannya yaitu sebagai berikut:

1) Realistik

Tipe realistik yang preferensinya pada aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi eksplisit, teratur, atau sistematis terhadap obyek-obyek, alat, mesin dan binatang. Tipe ini cenderung tidak menyukai aktivitas pemberian bantuan atau pendidikan. Preferensi-preferensi tersebut membawa kepada pembangunan kompetensi dalam bekerja dengan benda, binatang, alat-alat dan perlengkapan teknik, dan mengabaikan kompetensi-kompetensi sosial dan pendidikan.³⁵

³⁵ Wahid Suharmawan, *Penelusuran Minat Karir Holland Dan Pengolahan Data Berbasis IT*.h.19

Individu dengan tipe ini menganggap diri baik dalam kemampuan mekanikal dan atletik dan tidak cakap dalam keterampilan-keterampilan sosial. Menilai tinggi benda-benda nyata, seperti: uang dan kekuasaan. Ciri-ciri khususnya adalah praktikalis stabilitas, konformitas mungkin lebih menyukai keterampilan-keterampilan dan okupasi-okupasi teknik.

2) Investigatif

Tipe investigatif memiliki preferensi untuk aktivitas-aktivitas yang memerlukan penyelidikan observasional, simbolik, sistematis, dan kreatif terhadap fenomena fisik, biologis, dan kultural agar dapat memahami dan mengontrol fenomena tersebut, dan tidak menyukai aktivitas-aktivitas persuasif, sosial, dan repetitif.

3) Artistik

Tipe artistik memiliki preferensi pada aktivitas-aktivitas yang beragam, bebas, dan tidak sistematis untuk menciptakan produk-produk artistik, seperti lukisan, drama, karangan. Tipe ini tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang sistematis, teratur, dan rutin. Kompetensi dalam upaya-upaya artistik dikembangkan dan keterampilan yang rutin, sistematis, klerikal diabaikan. Memandang diri sebagai ekspresif, murni, independen, dan memiliki kemampuan-kemampuan artistik. Beberapa ciri khususnya adalah emosional, imajinatif, impulsif, dan murni.³⁶

4) Sosial

Tipe sosial memiliki preferensi pada aktivitas-aktivitas yang melibatkan orang-orang lain dengan penekanan pada membantu, mengajar, atau menyediakan bantuan. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas rutin dan sistematis yang melibatkan obyek dan materi. Kompetensi-kompetensi

³⁶ Wahid Suharmawan, *Penelusuran Minat Karir Holland Dan Pengolahan Data Berbasis IT*.h.25

sosial cenderung dikembangkan, dan hal-hal yang bersifat manual dan teknik diabaikan. Menganggap dirinya berkompoten dalam membantu dan mengajar orang lain serta menilai tinggi aktivitas-aktivitas yang berhubungan sosial. Beberapa ciri khususnya adalah kerja sama, bersahabat, persuasif, dan bijaksana.

5) Enterprising

Tipe enterprising memiliki preferensi pada aktivitas-aktivitas yang melibatkan perolehan ekonomik atau tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas yang sistematis, abstrak, dan ilmiah. Memandang diri sebagai agresif, populer, percaya diri, dan memiliki kemampuan memimpin. Keberhasilan politik dan ekonomik dinilai tinggi. Ciri-ciri khasnya adalah ambisi, dominasi, optimisme, dan sosiabilitas.

6) Konvensional

Tipe konvensional memiliki preferensi pada aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi data yang eksplisit, teratur, dan sistematis guna memberikan pengaruh kepada tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang tidak pasti, bebas dan tidak sistematis. Kompetensi dikembangkan dalam bidang-bidang klerikal, komputasional, dan sistem usaha.¹⁰ Aktivitas-aktivitas artistik dan semacamnya diabaikan. Memandang diri sebagai teratur, mudah menyesuaikan diri, dan memiliki keterampilan klerikal dan numerikal. Beberapa ciri khasnya adalah efisiensi, keteraturan, praktikalitas, dan kontrol diri.³⁷

³⁷ Wahid Suharmawan, *Penelusuran Minat Karir Holland Dan Pengolahan Data Berbasis IT*.h.23



Peneliti mengambil indikator tersebut untuk mengukur minat kerja Alumni IAIN Parepare karena seseorang yang mempunyai minat akan terlihat dari kepribadian yang dimilikinya sehingga dapat mengukur pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja. Minat seseorang akan menentukan seberapa jauh keikutsertaannya dalam suatu kegiatan.

e. Minat Dalam Perspektif Islam

Minat merupakan suatu posisi atau kecenderungan, atau suatu reaksi perasaan yang berlangsung terus-menerus yang mendominasi perhatian seseorang sehingga membuat dirinya menjadi lebih selektif terhadap objek minatnya. Pekerjaan memungkinkan seseorang dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia ini sehingga membuat dirinya menjadi lebih selektif terhadap objek minatnya.³⁸

Makna “Bekerja” bagi seseorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu menyesuaikan dirinya. Seorang muslim memang diperintahkan Allah bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sebagaimana yang tercantum dalam firman Allah QS. Al-Jumu’ah/62:10

³⁸ Ramayulis, *Psikologi Agama* (Jakarta: Kalam Mulia, 2011). h. 102

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٣٩﴾

Terjemahnya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.³⁹

Menurut tafsir Tafsir M. Quraish Shihab

“Hai orang-orang beriman, apabila dipanggil yakni adzan berkumandang oleh siapa pun untuk shalat Jum’at pada waktu zuhur di hari Jum’at, maka berlekaslah dan bulatkan tekad dan langkah, jangan malas-malasan apalagi mengabaikannya, untuk menuju mengingat Allah swt. dengan menghadiri shalat Jum’at dan khutbah Jum’at, dan tinggalkanlah segala bentuk jual beli, yakni segala macam interaksi dalam bentuk dan kepentingan apapun bahkan semua yang dapat mengurangi perhatian terhadap kesakralan shalat Jum’at. Demikian itulah kebajikannya pastilah kamu mengabaikan perintah ini”.⁴⁰

Ayat-ayat ini memerintahkan kepada orang-orang beriman disarankan untuk segera menunaikan shalat Jumat ketika adzan dikumandangkan. Kata *al-bai* di dalam ayat ini digunakan dengan maksud meliputi semua hal kegiatan muamalah yang tidak hanya berniaga dalam arti sempit. Kegiatan muamalah apa pun yang dilakukan pada waktu itu, pada dasarnya harus segera ditinggalkan begitu kumandang adzan Jumat dikumandangkan, kecuali ada halangan atau uzur yang membolehkan untuk tidak menunaikan shalat Jumat dan dapat diganti dengan shalat Zhuhur. Salah satunya adalah orang sakit dan musafir (melakukan perjalanan yang melelahkan dan sempit waktunya), hamba sahaya, wanita, anak-anak.⁴¹

Ayat diatas menjelaskan tentang perintah shalat yang menjadi kewajiban setiap umat muslim. Ketika telah selesai menunaikan sholat, maka carilah

³⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’an Dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Al-Quar’an, 2019). h 187. .

⁴⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah Jilid 2: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al Quran*.h. 124.

⁴¹ Mahmud Yunus, *Quran Karim* (Jakarta: PT. Hidakarya Agung, 2002).h 829.

rezeki untuk menghidupi dirimu maupun keluargamu. Tetapi ketika waktunya shalat tiba, maka hentikan aktivitas duniawi dan berikan atensi penuh untuk menunaikan ibadah. Ayat ini juga mengingatkan umat manusia untuk menghindari kecurangan, penyelewengan, dan kelakuan tidak bermoral lainnya dalam mencari rezeki. Sebab Allah mengetahui semua perbuatan yang dilakukan oleh umat-Nya bahkan yang tersembunyi sekalipun. Selain itu, pekerjaan yang dikerjakan juga harus halal dalam segala aspek. Pasalnya, memiliki pekerjaan halal akan membuat hidup kita lebih tentram dan damai. Untuk itu, diwajibkan bagi setiap Muslim menyertakan Allah dalam mencari rezeki.

Bekerja diartikan dalam Islam yaitu seluruh usaha manusia baik yang ditunjukkan untuk dunianya maupun yang ditunjukkan untuk akhirnya. Sistem ekonomi Islam memandang bekerja sebagai bentuk kebaikan. Apabila seseorang bekerja dengan baik maka telah dipandang berbuat kebaikan dan hasil pekerjaannya dinilai baik secara materi maupun imaterial. Dengan bekerja, manusia bisa memberi manfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain, apalagi dengan mengerjakan kewajibannya.

4. Konsep Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja.⁴²

⁴² Kuncoro Mudrajad, *Ekonomi Dan Pembangunan Daerah* (Jakarta: Erlangga, 2000). h.

Permintaan tenaga kerja memainkan peran penting dalam penilaian kebijakan. Permintaan tenaga kerja memiliki karakter individu di pasar tenaga kerja. Tenaga kerja dibeli bukan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja, tetapi dibeli karena tugas tertentu untuk dipenuhi dan memiliki layanan yang diberikan. Tingkat permintaan tenaga kerja oleh individu perusahaan yang dapat dimaksimalkan keuntungan terjadi pada saat nilai produktivitas tenaga kerja sama dengan biaya marginal tenaga kerja.

Adanya kesenjangan antara angkatan kerja dan lapangan kerja tersebut berdampak terhadap perpindahan tenaga kerja (migrasi) baik secara special antar desa-kota maupun secara sektoral. Hal ini sejalan dengan pernyataan Todaro yang menjelaskan bahwa terjadinya perpindahan penduduk disebabkan oleh tingginya upah atau pendapatan yang dapat diperoleh di daerah Kesenjangan pendapatan yang besar antara desa atau daerah. dan kota mendorong penduduk desa atau daerah untuk datang dan mencari pekerjaan di kota. Untuk meningkatkan jumlah angkatan kerja yang terlibat dalam dunia kerja maka perlu dilakukan perluasan kesempatan kerja. Dengan meluasnya kesempatan kerja berarti semakin banyak tenaga kerja yang dapat bekerja dan mendapatkan penghasilan. Dan hal ini berdampak pula pada semakin banyaknya masyarakat yang mengalami peningkatan kesejahteraan hidupnya.

1. Teori Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁴³ Sedangkan menurut Mulyadi S. tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15 – 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang

⁴³ Gatningsih and Eko Sutrisno, *Modul Mata Kuliah Kependudukan Dan Ketenagakerjaan* (Sumedang: Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, 2017). h. 68

dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.⁴⁴

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.⁴⁵

Menurut Payaman J. Simajuntak bahwa pengertian tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah atau mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batasan umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun.⁴⁶ Sedangkan Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴⁷

Berdasarkan pengertian tenaga kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah seseorang yang termasuk dalam usia kerja yaitu memiliki usia 15 ke atas dan memiliki terampilan atau mampu untuk memproduksi barang maupun jasa dan mampu untuk bekerja. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting disamping sumber alam, modal dan teknologi. Apabila ditinjau secara umum pengertian tenaga kerja adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa

⁴⁴ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif*. h. 71

⁴⁵ Murti Sumarni and John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan* (Yogyakarta: Liberty, 2014). h. 5

⁴⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010).h. 28.

⁴⁷ 'Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2', 2003 https://doi.org/https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003. (Diakses pada tanggal 10 Februari 2023 puku 12:56)

dan mempunyai nilai ekonomis yang dapat berguna bagi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.⁴⁸

2. Teori Angkatan Kerja

Menurut Mulyadi S “angkatan kerja adalah penduduk berumur 10 tahun ke atas yang bekerja, sementara tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan.” Penduduk yang sedang mencari pekerjaan disebut pengangguran. Di Indonesia persentase pengangguran adalah kecil, mengingat orang yang mencari pekerjaan biasanya juga mengerjakan pekerjaan sambil sementara menunggu pekerjaan yang tetap. Sedangkan apabila orang yang mencari pekerjaan dalam waktu satu minggu bekerja satu jam saja untuk mendapatkan upah tidak diklasifikasikan lagi sebagai pencari pekerjaan, tetapi diklasifikasikan sebagai pekerja.⁴⁹ Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Sedangkan penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas.⁵⁰

Angkatan kerja adalah kelompok pekerja dalam suatu pekerjaan. Hal ini umumnya digunakan untuk menggambarkan orang-orang yang bekerja untuk satu perusahaan atau industri, tetapi juga dapat diterapkan pada wilayah geografis seperti kota, negara bagian, negara, dan lain-lain. Tenaga kerja dari suatu negara baik yang bekerja dan pengangguran. Tingkat partisipasi angkatan kerja, TPAK (atau tingkat kegiatan ekonomi, EAR), adalah rasio antara angkatan kerja dan ukuran keseluruhan kelompok mereka (penduduk nasional

⁴⁸ Gatningsih and Eko Sutrisno, *Modul Mata Kuliah Kependudukan Dan Ketenagakerjaan*. h. 68

⁴⁹ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).h. 17

⁵⁰ ‘<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>’, (diakses pada tanggal 9 Februari 2023 pada pukul 01:30)

rentang usia yang sama). Istilah umumnya tidak termasuk pengusaha atau manajemen, dan dapat menyiratkan mereka yang terlibat dalam kerja manual. Ini juga berarti semua orang yang tersedia untuk bekerja.⁵¹

Sedangkan Penduduk yang tidak tergolong dalam angkatan kerja terdiri dari penduduk yang mengurus rumah tangga, murid atau mahasiswa, penerima pendapatan dan lain-lain.⁵²

3. Bekerja

Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.⁵³ Bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan/keuntungan selama paling sedikit satu jam selama seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. Tercakup di dalamnya orang atau sekelompok orang yang meliputi:

- 1) Pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang tidak sedang bekerja atau cuti, sakit, mogok, mangkir, perusahaan menghentikan kegiatannya sementara (misalnya kerusakan mesin, belum masa produksi, dan sebagainya).
- 2) Petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawah dan sebagainya. Orang-orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, tukang cukur, tukang pijit, dan sebagainya tetap dikategorikan

⁵¹ Gatningsih and Eko Sutrisno, *Modul Mata Kuliah Kependudukan Dan Ketenagakerjaan*. h. 71

⁵² Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. h. 18

⁵³ <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html> (Diakses Pada Tanggal 9 Februari 2023 Pukul 01.42)

tetap bekerja, walaupun selama seminggu sebelum pencacahan bekerja kurang dari satu jam.

d. Status Pekerjaan

Status pekerjaan adalah kedudukan seseorang dalam unit usaha dan menunjukkan tingkat kegiatan yang dilakukannya. Status pekerjaan dibagi ke dalam beberapa kelompok, yaitu:⁵⁴

- 1) Buruh/karyawan, adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi baik pemerintah atau swasta dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang.
- 2) Berusaha sendiri, adalah mereka yang bekerja atas resiko sendiri tanpa bantuan orang lain. Contoh: tukang becak.
- 3) Berusaha dengan dibantu oleh anggota rumah tangga/buruh tidak tetap, adalah mereka yang dalam melakukan usahanya dibantu oleh anggota rumah tangga atau buruh tidak tetap.
- 4) Berusaha dengan buruh tetap / karyawan , adalah mereka yang melakukan usahanya dengan mempekerjakan buruh tetap yang dibayar (sering pula diartikan sebagai majikan). Mengurus Rumah Tangga.
- 5) Pengusaha dengan bantuan orang lain adalah seseorang yang melakukan pekerjaan/usaha dengan dibantu oleh satu atau beberapa orang baik anggota rumah tangga lainnya maupun buruh yang di bayar seperti pemilik toko.
- 6) Pekerja keluarga, adalah anggota rumah tangga yang membantu usaha untuk memperoleh penghasilan yang dilakukan oleh salah seorang anggota rumah tangga atau anggota rumah tangga tanpa mendapat

⁵⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008).h. 18.

upah/gaji. Seperti : istri yang membantu suaminya di toko, di sawah dan sebagainya.

- 7) Pekerja sosial adalah mereka yang bekerja tanpa mendapatkan upah/gaji baik berupa uang maupun barang dengan tujuan sosial, seperti: orang-orang yang bekerja mengurus kegiatan sosial seperti: bencana alam, anak yatim piatu dan sebagainya.⁵⁵

e. Kriteria Pemilihan Tenaga Kerja

Kriteria pemilihan tenaga kerja bergantung pada tiga faktor yaitu:⁵⁶

- 1) Kecakapan tenaga kerja adalah usaha tenaga kerja untuk bekerja pada industri, keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya yang mampu meningkatkan modal. Dalam dunia modern yang mampu meningkatkan modal. Islam menjunjung tinggi hasil kerja yang cakap memerintahkan umat Islam mengajarkan semua jenis kerja dengan tekun dan sempurna.
- 2) Mobilisasi tenaga kerja ialah gerakan tenaga kerja dari suatu kawasan geografi dan kawasan yang lain. Mobilisasi tenaga kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kedudukan ekonomi para pekerja. Jika golongan tenaga kerja boleh bbergerak dengan mudah dan bebas dari satu tempat ke tempat yang lain (pekerja) dimana mereka boleh memperoleh upah yang tinggi, sudah pasti taraf hidup mereka akan dapat diperbaiki.
- 3) Penduduk Jumlah penduduk merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penawaran tenaga kerja di suatu negara. Pada hakekatnya penduduk terlalu bertambah tapi taraf hidup rakyat di seluruh dunia telah

⁵⁵ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*.h. 19-20

⁵⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT Dhana Bakti Wakaf, 1995).

bertambah lebih cepat dari pertumbuhan penduduk tidak akan diikuti oleh pertumbuhan ekonomi.

f. Faktor-Faktor Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Sonny Sumarsono penyerapan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi, dimana faktor yang mempengaruhi penyerapan akan tenaga kerja adalah:⁵⁷

- 1) Tingkat Upah. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan.

Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Sedangkan Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (substitution effect).

- 2) Permintaan tenaga kerja. Memperdiksi permintaan tenaga kerja mendatang lebih dan subyektif dari pada memprediksi ketersediaan tenaga kerja, karena banyak factor yang mempengaruhinya. Adapun

⁵⁷ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003). h. 105-107

factor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja terdiri atas, perubahan lingkungan eksternal, perubahan kondisi organisasi dan perubahan kondisi tenaga kerja.

- 3) Penawaran tenaga kerja , yaitu berapa jumlah tenaga kerja yang tersedia, baik dari sisi internal maupun eksternal.⁵⁸

5. Konsep Tenaga Kerja Dalam Pandangan Ekonomi Islam

Tenaga kerja sinonim dengan manusia dan merupakan faktor produksi yang amat penting. Bahkan kekayaan alam suatu negara tidak akan berguna jika tidak dimanfaatkan oleh manusianya. Alam memang amat dermawan bagi suatu negara dalam menyediakan sumber daya alam yang tak terbatas, tetapi tanpa usaha manusia, semuanya akan tetap tak terpakai. "Pakistan", begitu dikatakan, "adalah negeri yang amat kaya yang dihuni oleh orang-orang miskin." Di pihak lain, Jepang adalah negeri yang dianugerahi sedikit kekayaan alam tetapi ia merupakan kekuatan ekonomi utama karena orang-orangnya yang sanggup bekerja keras, rajin, dan pandai. Jadi, sumber daya manusia yang mencakup tenaga kerja yang komit, kerja keras dan patriotik, baik manual maupun intelektual, adalah suatu keharusan bagi pembangunan ekonomi suatu negara.

Memandang arti pentingnya dalam penciptaan kekayaan, Islam telah menaruh perhatian yang besar terhadap tenaga kerja. Firman Allah yang terdapat dalam QS. An-Najm/53:39 yaitu sebagai berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Terjemahnya:

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”⁵⁹

⁵⁸ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Malang Press, 2009).h. 108.

⁵⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. h.164.

Ayat yang lalu menyebutkan sebagian yang tercantum dalam Shuhuf Ibrahim dan Mūsà as. Ayat-ayat di atas melanjutkan bahwa: Dan di samping seseorang tidak akan memikul dosa dan mudharat yang dilakukan orang lain, ia pun tidak akan meraih manfaat dari amalan baiknya, karena itu di sana juga ada keterangan bahwa seorang manusia tiada memiliki selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwa usahanya yang baik atau yang buruk tidak akan dilenyapkan Allah, tetapi kelak akan dilihat dan diperlihatkan kepadanya, sehingga ia akan berbangga dengan amal baiknya dan ingin menjauh dari amal buruknya.

Kemudian akan diberi balasannya yakni amal itu dengan balasan yang sempurna. Jika baik akan dilipat gandakan Allah, dan jika buruk tidak dimaafkan Allah maka dibalas sempurna kesetimpalannya, dan di samping itu termaksud juga di sana bahwa kepada TuhanMulah saja, tidak kepada selain-Nya kesudahan dan awal segala sesuatu. Huruf (J) lam pada firman-Nya: (UU) *li al-insan* berarti memiliki. Kepemilikan dimaksud adalah kepemilikan hakiki, yang senantiasa akan menyertai manusia sepanjang eksistensinya. Ia adalah amal-amalnya yang baik dan yang buruk. Ini berbeda dengan kepemilikan relatif, seperti kepemilikan harta, anak, kedudukan, dan lain-lain yang sifatnya sementara serta pasti akan lenyap dengan kematiannya.⁶⁰

Menurut ayat ini, tidak ada jalan tol atau jalan yang mudah menuju kesuksesan. Jalan menuju kemajuan dan kesuksesan di dunia ini adalah melalui perjuangan dan usaha.⁶¹

⁶⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah Jilid 2: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al Quran* (Jakarta: Lentera Hati, 2002).h. 433.

⁶¹ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana, 2016). h. 186

a. Kemuliaan Tenaga Kerja

Kemuliaan dan kehormatan menyatu dengan kerja dan tenaga kerja di dalam Islam sedangkan sumber-sumber pendapatan yang diterima tanpa kerja dan perolehan yang mudah seperti bunga, *games of chance*, dan sebagainya, dipandang rendah dan hina serta dilarang. Kerja adalah sedemikian mulia dan terhormatnya sehingga para nabi yang merupakan manusia yang paling mulia pun melibatkan diri dalam kerja dan kemudian bekerja keras untuk mencari nafkah. Al-Qur'an menyebutkan contoh Nabi Dawud dan Nabi Musa yang masing-masing bekerja sebagai pandai besi dan penggembala kambing. Nabi Muhammad sendiri menggembalakan kambing. Beliau tidak memandang rendah maupun mulia pekerjaan apa pun juga.⁶²

b. Upah Yang Halal Dan Haram

Upah halal jika pekerjaan yang dikerjakan juga halal. Jika pekerjaannya haram, maka upahnya pun haram pula. Misalnya, jika seseorang diupah untuk melakukan pencurian atau pembunuhan, maka upah yang nanti diterimanya juga haram karena pekerjaannya haram. Demikian pula, upah menjadi haram jika pekerjaan yang harus dilakukan adalah kewajiban agama maupun sosial (*fardhu*). Misalnya, upah tidak boleh diterima karena mengerjakan shalat atau mengunjungi orang sakit. Tetapi upah karena mengobati orang sakit adalah halal. Pekerjaan yang dilakukan untuk mencari ridha Allah, misalnya membaca atau mengajarkan Al-Qur'an kepada anak-anak, tidak layak mendapat upah. Namun seseorang yang berprofesi mengajarkan Al-Qur'an sebagai sumber penghasilannya dapat dan boleh menetapkan upah dari mengajarkan Al-Qur'an itu. Menurut pandangan para fukaha, upah boleh dipungut dari memandikan jenazah, memakamkan, menggali kubur, mengimami shalat Tarawih dan

⁶² Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*. h. 187

membimbing jemaah haji oleh orang yang memang berprofesi di bidang tersebut. Upah karena berpartisipasi dalam jihad ataupun dalam mendakwahkan Islam tidak boleh melainkan jika orang yang bersangkutan adalah tentara atau pendakwah profesional.⁶³

Ibnu Abbas melaporkan bahwa sejumlah sahabat Nabi melewati suatu tempat air. Di tempat itu ada orang yang disengat kalajengking atau digigit ular. Seseorang dari tempat itu menemui para sahabat dan berkata: "Adakah seorang pengobat di antara kalian? Ada seorang disengat kalajengking atau dipatuk ular di tempat air itu." Salah seorang dari para sahabat Nabi maju dan membaca surat al-Faatihah dengan upah seekor kambing, dan ternyata sembuhlah si sakit. Sambil menuntun kambing itu ia menemui kawan-kawannya yang tidak menyukai apa yang ia lakukan: "Kau telah menjual kitab Allah!" Mereka pun tiba di Madinah dan bertanya: "Wahai Rasulullah saw. ia telah mengambil upah dari Kitab Allah." Rasulullah saw. bersabda: "Kitab Allah memiliki hak yang lebih besar untuk kau ambil upah darinya."

c. Hak Tenaga Kerja

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena tenaga kerja itu memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah, Islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Sebenarnya, hak-hak tenaga kerja itu adalah tanggung jawab majikan dan begitu pula sebaliknya. Di dalam bagian ini kita akan mengkaji hak-hak tenaga kerja sedangkan di bagian berikutnya nanti akan kita bahas kewajiban tenaga kerja. Hak-hak pekerja itu mencakup: mereka harus diperlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban; kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka; mereka harus menerima

⁶³ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*. h. 192

upah yang layak dan segera dibayarkan. Kesemua hak itu diberikan oleh Islam kepada lebih dari empat belas abad yang silam ketika belum ada konsep mengenai hak buruh semacam itu, belum ada serikat buruh, belum ada piagam penghargaan, belum ada gerakan buruh dan konsep mengenai *collective bargaining*.⁶⁴

d. Kewajiban Tenaga Kerja

Pada dasarnya, kewajiban pekerja adalah hak majikan. Kewajiban dasar pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Ia harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai dengan syarat-syarat kerja secara efisien dan jujur. Ia harus mencurahkan perhatiannya dan komitmen dengan pekerjaannya. Jika ia diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kualifikasinya, maka ia harus sepenuh hati mengambil manfaat dari fasilitas pelatihan tersebut dan menempuh segala cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya. Secara moral, dia terikat untuk selalu setia dan tulus kepada majikannya dan tidak boleh ada godaan maupun suapan yang dapat mendorongnya untuk bekerja berlawanan dengan tujuan majikannya. Jika ia dipercaya untuk mengurus barang milik majikannya, maka harus dapat dipercaya dan tidak menggelapkan maupun merusak barang tersebut.

Kebugaran fisik amatlah penting bagi efisiensi tenaga kerja. Seorang pekerja yang sehat dan kuat akan lebih produktif dan efisien daripada pekerja yang lemah dan sakit-sakitan. Demikian pula, pekerja yang dapat dipercaya lagi jujur yang menyadari tugasnya akan lebih komit dan lebih bertanggung jawab dibandingkan dengan pekerja yang tidak jujur. Kualitas pekerja seperti

⁶⁴ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*. h. 193

itu telah diberikan oleh Al-Qur'an dalam firman Allah pada QS. Al-Qashas/28:26 yaitu sebagai berikut:

قَالَتْ إِحَدُنَهُمَا يَأْتِيَنَّكَ مِنْ شَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ إِذْ تَنْزِلُ السَّمَاءَ فَمِنْ أَلْفَيْ مِائَةٍ أَوْ مِائَةٍ أَوْ نَحْوِهَا فَيَكُونُ مِنْهَا شَرْبٌ طَيِّبٌ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Terjemahnya:

“salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.⁶⁵

Rupanya anak perempuan orang tua itu kagum kepada Mûsâ as. Bermula ketika dia melihat kekuatan fisik dan wibawanya saat mengambil air untuk ternak mereka di tengah kerumunan orang banyak, dan kedua ketika ia datang mengundangnya serta dalam perjalanan menuju pertemuan dengan orang tuanya. Konon Mûsa berjalan di depan dan meminta agar diberitahu arah agar beliau tidak melihat gerak gerik gadis itu bila ia berjalan di depan beliau.

Apa yang terjadi setelah percakapan Mûsâ dengan orang tua kedua wanita itu tidak lagi diuraikan Al-Qur'an, termasuk jamuan dan balasan budi baik yang dijanjikan untuk Mûsa.⁶⁶ Ayat di atas langsung berpindah uraian dengan menyatakan bahwa: Salah seorang dari kedua wanita itu yakni yang datang mengundangnya berkata:

“Wahai ayahku, pekerjakanlah dia agar ia dapat menangani pekerjaan kita selama ini antara lain menggembala ternak kita karena sesungguhnya dia adalah orang yang kuat dan terpercaya dan sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau pekerjakan untuk tugas apapun adalah orang yang kuat fisik dan mentalnya lagi terpercaya”.

⁶⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. h. 156.

⁶⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah Jilid 2: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al Quran* (Jakarta: Lentera Hati, 2002).h. 333.

Selain ayat diatas, kemampuan kerja atau potensi seseorang juga dapat dilihat dalam Al-Qur'an dalam firman Allah pada QS. Yusuf/12:55 yaitu sebagai berikut:

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Terjemahnya:

“Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan”⁶⁷

Ibn Taimiyah dalam bukunya *ar Sidrah any-Syar'iyab* merujuk kepada ayat di atas demikian juga ucapan Penguasa Mesir ketika memilih dan mengangkat Nabi Yusuf as sebagai Kepala Badan Logistik negeri itu.

Kekuatan dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. yang Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat, yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.

Tidak mudah menemukan siapa yang menggabung secara sempurna kedua sifat tersebut. Jauh sebelum kita, 'Umar ra. telah pernah mengeluh dan mengadu kepada Allah: "Ya Allah aku mengadu kepada- Mu, tentang kekuatan si Fajir (pendurhaka) dan kelemahan orang-orang yang kupercayai."⁶⁸

⁶⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. h. 121.

⁶⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah Jilid 2: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al Quran*. h. 334.

5. Pengangguran

Pengangguran ialah orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu, atau seorang yang sedang berusaha mencari pekerjaan. sedangkan yang dimaksud angkatan kerja adalah jumlah keseluruhan pekerja yang tersedia untuk lapangan pekerjaan dalam sebuah negara. Golongan bukan angkatan kerja adalah mereka yang bersekolah, yang mengurus rumah tangga, atau yang menerima pendapatan tidak tetap.⁶⁹

lanjutnya International Labor Organization (ILO)⁷⁰ memberikan definisi pengangguran yaitu: (1) Pengangguran terbuka adalah seseorang yang termasuk kelompok penduduk usia kerja yang selama periode tertentu tidak bekerja, dan bersedia menerima pekerjaan, serta sedang mencari pekerjaan. (2) 10 Setengah pengangguran terpaksa adalah seseorang yang bekerja sebagai buruh karyawan dan pekerja mandiri (berusaha sendiri) yang selama periode tertentu secara terpaksa bekerja kurang dari jam kerja normal, yang masih mencari pekerjaan lain atau masih bersedia mencari pekerjaan lain/tambahan.

a. Jenis-Jenis Pengangguran

Jenis-jenis pengangguran adalah sebagai berikut:⁷¹

- 1) Menurut Faktor-faktor penyebabnya:
 - a) Pengangguran siklikal adalah pengangguran yang terjadi akibat siklus gelombang konjungtur atau perubahan naik turunnya kondisi ekonomi.
 - b) Pengangguran Teknologi disebabkan karena tenaga manusia diganti menjadi tenaga mesin atau robot.

⁶⁹ Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru*. h. 231.

⁷⁰ 'Definisi Pengangguran Terbuka', *Internasional Labour Organization (ILO)*, 2001 <www.ilo.org>.

⁷¹ Marius and Jelamu Ardu, *Memecahkan Masalah Pengangguran Di Indonesia* (IPB, 2004.h.39).

- c) Pengangguran Struktural terjadi karena adanya perubahan struktur ekonomi dan corak ekonomi dalam jangka panjang. Misalnya perubahan struktur agraris menjadi industri.
- d) Pengangguran Friksional adalah pengangguran yang terjadi sementara waktu atau dalam jangka pendek. Contohnya seperti menganggur sementara untuk menunggu panggilan kerja.

2) Menurut ciri-cirinya

- a) Pengangguran Terbuka adalah tenaga kerja yang benar-benar tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini bisa terjadi ketika tenaga kerja telah berusaha semaksimal mungkin mencari pekerjaan tetapi belum mendapatkannya.
- b) Pengangguran Terselubung mempunyai ciri yaitu ketika jumlah pekerja dalam suatu kegiatan ekonomi lebih banyak dari yang diperlukan (kelebihan pekerja). Pengangguran Musiman Pengangguran musiman terjadi karena adanya perubahan musim atau kegagalan musim. pengangguran ini sering terjadi pada petani yang menganggur disaat paceklik.
- c) Setengah menganggur Di negara-negara berkembang banyak orang yang melakukan migrasi. Namun tidak semua yang bermigrasi mendapat pekerjaan di tempat baru mereka. sebagian terpaksa menjadi pengangguran sepenuh waktu. Ada pula yang tidak menganggur tetapi tidak bekerja penuh waktu.

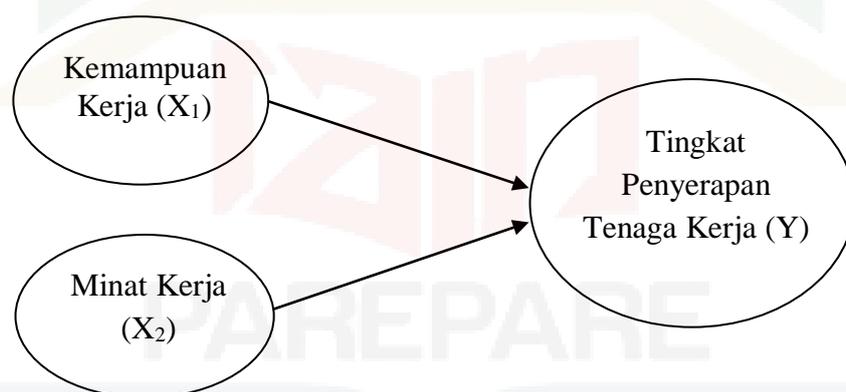
b. Dampak Pengangguran

Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan

masalahmasalah sosial lainnya. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan kekacauan politik, keamanan dan sosial sehingga mengganggu pertumbuhan dan pembangunan ekonomi, beberapa dampak yang timbul akibat pengangguran yaitu:

- 1) Dari segi ekonomi yaitu (a) Menimbulkan turunnya daya beli masyarakat (b) Menghambat investasi (c) Turunnya produk domestik bruto, sehingga pendapatan nasional pun akan berkurang.
- 2) Dari segi sosial (a) Timbulnya perasaan kurang percaya diri (b) Meningkatnya angka kriminalitas (c) Bertambahnya pengamen, anak jalanan dan pengemis (d) Tingginya jumlah angka anak putus sekolah.
- 3) Dari segi pembangunan ekonomi nasional (a) Masyarakat tidak mampu memaksimalkan kemakmuran (b) Pendapatan pajak pemerintah berkurang (c) Tidak dapat menggalakkan pertumbuhan ekonomi.⁷²

C. Kerangka Konseptual

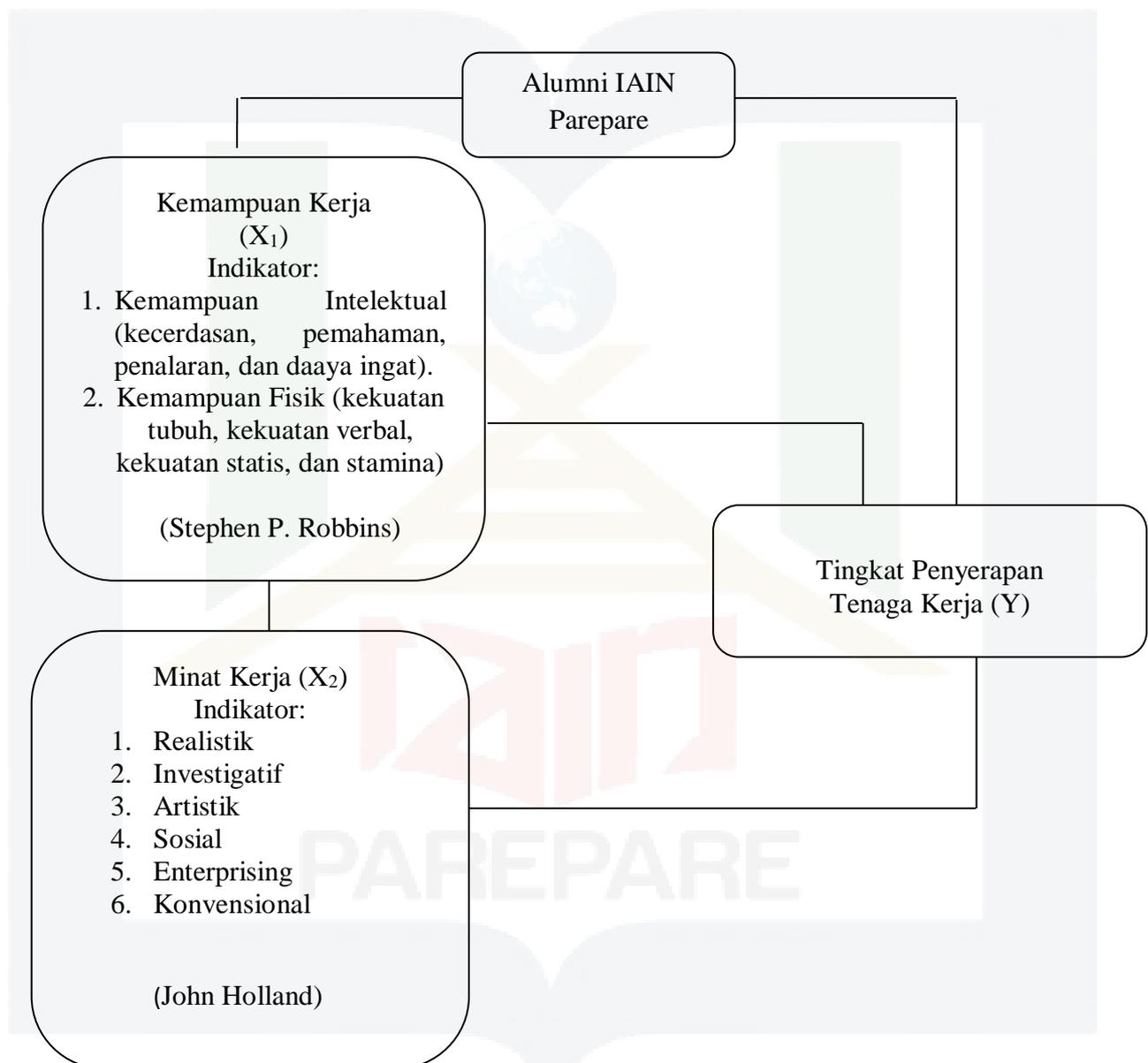


⁷² Moehar and Daniel, *Pengantar Tentang Tenaga Kerja Di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004).h.58.

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori dan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang dan perumusan masalah. Maka berikut ini adalah bagan kerangka pikir dari penelitian ini.

Bagan Kerangka Pikir



Dapat dilihat pada bagan di atas, objek penelitian atau responden dalam penelitian ini adalah Alumni IAIN Parepare. Dimana aspek yang diteliti adalah kemampuan kerja (X_1), minat kerja (X_2) sebagai variable bebas. Variabel bebas ini nantinya akan mempengaruhi variable terikat yaitu penyerapan tenaga kerja (Y).

E. Hipotesis

Berdasarkan bagan kerangka pikir di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H_1** Variabel kemampuan kerja alumni IAIN Parepare paling tinggi 75% dari yang diharapkan
- H_2** Variabel minat kerja alumni IAIN Parepare paling tinggi 70% dari yang diharapkan
- H_3** Variabel penyerapan tenaga kerja alumni IAIN Parepare Parepare paling tinggi 60% dari yang diharapkan
- H_4** Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja alumni IAIN Parepare dengan penyerapan tenaga kerja
- H_5** Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara minat kerja alumni IAIN Parepare dengan penyerapan tenaga kerja
- H_6** Variabel kemampuan kerja alumni IAIN Parepare berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja
- H_7** Variabel minat kerja alumni IAIN Parepare berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja
- H_8** Variabel kemampuan kerja dan minat kerja alumni IAIN Parepare secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja

E. Definisi operasional Variable

a. Kemampuan Kerja (X_1)

Kemampuan kerja adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja agar siap bekerja. Pada penelitian ini, kemampuan kerja yang dimaksud adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh alumni IAIN Parepare. apakah kemampuannya telah sesuai dengan pekerjaan yang akan diperolehnya. Adapun indikator kemampuan kerja menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya *Perilaku Organisasi* yang dikutip dari Sedarmayanti yaitu sebagai berikut⁷³:

1. Kemampuan Intelektual yang meliputi kecerdasan, pemahaman, penalaran, dan daya ingat.
2. Kemampuan Fisik meliputi kekuatan tubuh, kekuatan verbal, kekuatan statis, dan stamina.

b. Minat Bekerja (X_2)

Minat kerja merupakan suatu keinginan seseorang dalam menentukan pilihan dalam menjalankan tugas–tugas seseorang sesuai bidang dan tanggung jawabnya. Pada penelitian ini, minat kerja yang dimaksud adalah minat kerja yang dimiliki oleh alumni IAIN Parepare. Adapun indikator untuk dapat mengukur minat kerja seseorang menurut John Holland yaitu sebagai berikut⁷⁴:

1. Realistik
2. Investigatif
3. Artistik
4. Sosial
5. Enterprising
6. Konvensional

⁷³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*.h. 54

⁷⁴ Wahid Suharmawan, *Penelusuran Minat Karir Holland Dan Pengolahan Data Berbasis IT*.h.23

c. Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya tenaga kerja yang telah diserap oleh lapangan pekerjaan sehingga tenaga kerja yang tadinya tidak bekerja dapat bekerja dan memperoleh upah atas pekerjaan tersebut. Pada penelitian ini, penyerapan tenaga kerja yang dimaksud adalah tingkat penyerapan tenaga kerja pada alumni IAIN Parepare. Apakah alumni IAIN Parepare telah banyak diserap oleh lapangan pekerjaan atau masih tidak memiliki pekerjaan.

BAB III

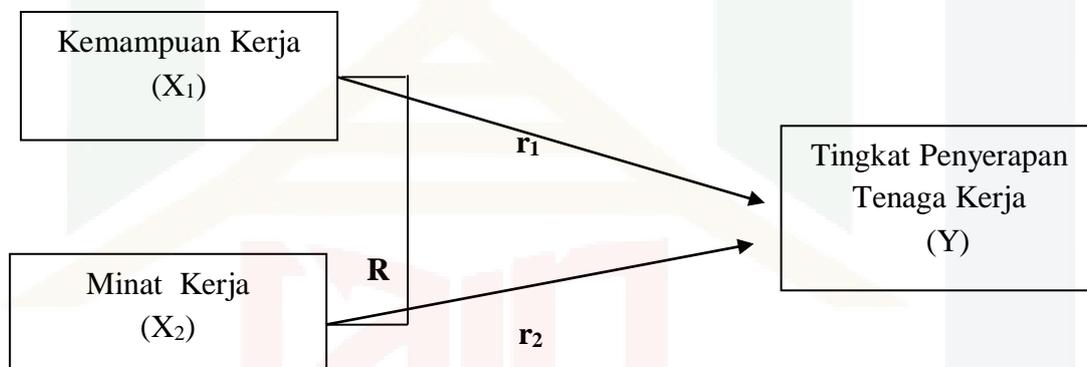
METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan maupun menjabarkan hasil temuan data dalam bentuk angka-angka dengan variabel yang diteliti yaitu kemampuan kerja (X_1), minat kerja (X_2), dan tingkat penyerapan tenaga kerja (Y). Jenis penelitian yang digunakan yaitu *Field Research* (penelitian lapangan) dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang terdapat dalam penelitian tesis.

2. Paradigma Penelitian



Variabel bebas (X) terdiri dari Kemampuan Kerja (X_1) dan Minat Kerja (X_2). Sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja. (r_1) menunjukkan hubungan antara (X_1) dengan (Y). (r_2) menunjukkan hubungan antara (X_2) dengan (Y).

3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di tempat masing-masing responden. Karena pada penelitian ini, yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Alumni mahasiswa IAIN Parepare. Namun tidak menutup kemungkinan penelitian ini dapat juga dilakukan di lokasi kampus IAIN Parepare. Penelitian ini dilakukan dengan rentang waktu kurang lebih 3 bulan.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek penelitian atau jumlah seluruh responden yang akan diteliti untuk memperoleh data dan memberikan kesimpulan.⁷⁵ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh alumni mahasiswa IAIN Parepare Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 3 tahun terakhir yaitu tahun 2020, 2021 dan 2022. Jumlah alumni tahun 2020 yaitu 65 orang, tahun 2021 berjumlah 240 orang dan tahun 2022 jumlah alumninya berjumlah 304 orang. Sehingga jumlah populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 609 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan pemilihan beberapa populasi yang diharapkan mampu mewakili kondisi dari semua populasi.⁷⁶ Pengambilan sampel pada penelitian ini belum mengetahui jumlah pasti dari populasi sehingga peneliti menggunakan rumus slovin.

Rumus perhitungan besaran sampel:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ket:

⁷⁵ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010). h. 133

⁷⁶ Hasyim and Rina Anindita, *Prinsip-Prinsip Dasar Metode Riset Bidang Pemasaran* (Jakarta: Uieu-University Press, 2009). h. 73

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : kelonggaran ketidak telitian karna kesalahan pengambilan sampel yang ditoleriri, misalnya 10%.

Dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel minimal yang akan diambil sebesar:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{609}{1 + 609(10\%)^2} = 85$$

Dalam menentukan data yang akan diteliti teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan non random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Yaitu sebagai berikut:

Skala Likert

Pernyataan	Ket.	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

B. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Angket / Kuesioner

Angket merupakan beberapa daftar pernyataan yang dibuat sesuai dengan indikator setiap variable. Indikator tiap variable dibuat sesuai dengan teori-teori yang mendukung variable tersebut. Selanjutnya pernyataan tadi

diberikan oleh responden sehingga memperoleh data bentuk angka dengan menggunakan skala likert.

2. Observasi

Observasi adalah peneliti mengamati secara langsung tempat penelitian, maupun objek yang akan diteliti. Hasil observasi peneliti ini nantinya dapat dioleh menjadi sebuah data yang akan menunjang hasil penelitian. Selain itu, hasil observasi awal penelitian merupakan latar belakang pengambilan permasalahan yang membuat peneliti tertarik meneliti permasalahan tersebut.⁷⁷

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen maupun data-data yang dapat dioleh menjadi sebuah hasil data yang menunjang hasil penelitian. Metode dokumentasi ini dapat berupa surat-surat, laporan-laporan dari kampus IAIN Parepare maupun data dari Badan Pusat Statistik.⁷⁸

C. Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu bentuk pengujian terhadap kualitas data primer, dengan tujuan mengukur sah tidaknya suatu pernyataan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total, sedangkan jika data yang diperoleh data interval kita bias menggunakan product moment.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas/ keterandalan adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk diketahui bahwa

⁷⁷ Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian Untuk Public Relation Kuantitatif Dan Kualitatif* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2011). h. 165

⁷⁸ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2008). h. 144

perhitungan uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas.⁷⁹

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y).

4. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan adalah sebagai berikut:

1. *One Sample T Test* / Uji t satu sampel

One sample t test merupakan teknik analisis untuk membandingkan satu variabel bebas. Teknik ini digunakan untuk menguji apakah nilai tertentu berbeda secara signifikan atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel. Dasar pengambilan keputusan dalam *One sample t test* yaitu:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Rumus :

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{S / \sqrt{n}}$$

⁷⁹ Juliansyah Noor, *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2014). h. 130

Ket :

t = Koefisien t

\bar{x} = Mean sampel

μ = Mean populasi

S = Standard deviasi sampel

n = Banyak sampel

Skor klasifikasi

Skor	Klasifikasi
80-100	Sangat Baik
66-79	Baik
56-65	Cukup Baik
40-55	Buruk
< 39	Sangat Buruk

2. Korelasi *Pearson Product Moment*

Penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Dengan teknik korelasi seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lain. Besarnya atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi.⁸⁰

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Ket:

n = jumlah data (responden)

⁸⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000). h. 326

x = variabel bebas

y = variabel terikat

Tabel: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,80 - 0,100	Sangat Kuat
2	0,60 - 0,799	Kuat
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,20 - 0,399	Lemah
5	0,00 - 0,199	Sangat Lemah

3. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variable independen terhadap variabel dependen secara parsial.

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variable independen terhadap variabel dependen secara parsial.

H_a diterima jika $p\text{-value} < \text{level of significant}$

H_0 diterima jika $p\text{-value} > \text{level of significant}$.

$$T_{hitung} = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \qquad T_{tabel} = n - 2$$

Ket:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

4. Uji F (Pengujian secara simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

H_a diterima jika $p\text{-value} < \text{level of significant}$

H_0 diterima jika $p\text{-value} > \text{level of significant}$.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ini digunakan untuk mencari pengaruh antara nilai variabel yang ada biasanya variabel X dan Y menampilkan simbol dari suatu data dimana Y sebagai variabel tergantung dan X sebagai variabel bebas. nilai berganda dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Ket:

Y = Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja

a = Konstanta

X_1 = Kemampuan Kerja

X_2 = Minat Kerja

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e = Error

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Deskriptif

Gambaran umum penelitian akan diuraikan secara deskriptif mencakup karakteristik responden, deskripsi jawaban responden dan deskripsi variabel yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Populasi pada penelitian ini adalah Alumni Mahasiswa IAIN Parepare pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam angkatan 2020, 2021 dan 2022 dengan instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket dengan memberikan kuesioner secara langsung atau dengan membagikan link google form kepada setiap responden. Link tersebut adalah sebagai berikut: <https://forms.gle/FwUiwzG6Mne39Bq56>

Tabel 4.1

Sampel Data Alumni IAIN Parepare

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Tahun Kelulusan
1	Andi Nurfadzila	23	Wanita	2022
2	Nurhaeda	24	Wanita	2020
3	Fuad	24	Pria	2022
4	Burhanuddin	26	Pria	2021
5	Fidya	23	Wanita	2022
6	Nirmala Ramli	23	Wanita	2021
7	Syaifullah	25	Pria	2022
8	Sahara	24	Wanita	2021
9	Marda Burhan	24	Wanita	2022
10	Astuti Amir	23	Wanita	2021
11	Indah Safitri	25	Wanita	2020
12	Reni Nita Sari	25	Wanita	2022
13	Miranda	24	Wanita	2022

14	Sri Rahayu	24	Wanita	2022
15	Yuli Ratni	24	Wanita	2021
16	Ibrahim	25	Pria	2022
17	Hasni Salam	23	Wanita	2022
18	Muh. Annazhi Fatur	23	Pria	2022
19	Jumaisa	23	Wanita	2022
20	Jihan	25	Wanita	2021
21	Ayu Dewi	24	Wanita	2022
22	Nungki Widiyawati	25	Wanita	2020
23	Sitti Saharuni	25	Wanita	2020
24	Bintang	24	Wanita	2021
25	Mirna	24	Wanita	2020
26	Hardiyanti	25	Wanita	2020
27	Novianti	25	Wanita	2022
28	Haswinda	24	Wanita	2021
29	Nur Wahyuni	25	Wanita	2020
30	Andi Asrul Hamka	24	Pria	2022
31	Yullang	26	Pria	2020
32	Hasmiar Hasan	26	Wanita	2021
33	Mira	24	Wanita	2022
34	Nursam Suriana	24	Wanita	2021
35	Yusmianti	25	Wanita	2021
36	Elma Fitriana	24	Wanita	2021
37	Widya	24	Wanita	2021
38	Hasriani	25	Wanita	2020
39	Syaiflah	25	Wanita	2020
40	Dila	24	Wanita	2022
41	Sapnah Agustina	26	Wanita	2020
42	Lidya	24	Wanita	2021
43	Fitriani	25	Wanita	2021
44	Wiwi Pratiwi	25	Wanita	2021
45	Lisa	24	Wanita	2021
46	Lukman	25	Pria	2022
47	Nur Kholifah	24	Wanita	2021
48	Sri Wahyuni	24	Wanita	2021
49	Annazi	25	Wanita	2021
50	Ainun	24	Wanita	2021
51	Nirwan. R	25	Pria	2022
52	Ridayanti	24	Wanita	2021
53	Susanti	24	Wanita	2021
54	Yuliana	24	Wanita	2021
55	Putri	26	Wanita	2021
56	Nirwansyah	26	Pria	2021
57	Nurfadillah	25	Wanita	2022

58	Ryan	25	Pria	2021
59	Musbarina	24	Wanita	2020
60	Asia	25	Wanita	2020
61	Farida	24	Wanita	2022
62	Putri Noviyanti	24	Wanita	2020
63	Andi Umrul	25	Pria	2022
64	Nur Mughniyah Helke	24	Wanita	2022
65	Dewi Sartika	26	Wanita	2021
66	Evi Sugiarti	25	Wanita	2022
67	Irawati Idris	25	Wanita	2022
68	Ferawati	24	Wanita	2021
69	M. Irham Anas	24	Pria	2021
70	Abd Latif	25	Pria	2020
71	Muh. Reza Ramadhan	27	Pria	2022
72	Anti	27	Wanita	2022
73	Nur Amaliah Nasir	26	Wanita	2020
74	Yulia Citra	26	Wanita	2022
75	Dian Fitri Awalia	26	Wanita	2022
76	Marjono Amin	28	Pria	2022
77	Suryadi Syarif	27	Pria	2022
78	Rendra	28	Pria	2020
79	Busriadi	29	Pria	2022
80	Kirman	30	Pria	2020
81	Minhajuddin Madi	28	Pria	2022
82	Muh. Sainal S	28	Pria	2020
83	Rismah	23	Wanita	2022
84	Dian	25	Wanita	2022
85	Muhammad Farsyal	25	Pria	2020

Berdasarkan deskripsi data responden diatas, maka responden-responden tersebut dapat dikategorikan berdasarkan karakteristiknya, yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	23	27%
Wanita	62	73%

Tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah wanita dengan jumlah 62 responden atau memiliki persentase sebesar 73%. Sedangkan reponden yang berjenis kelamin pria berjumlah 23 responden dengan persentase 27%.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden	Jumlah	Presentase %
23-25	66	78%
26-29	19	22%

Tabel karakteristik responden berdasarkan umur diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki rentang umur 23-25 tahun dengan jumlah 66 responden dengan persentase 78%. Sedangkan responden dengan rentan umur 26-29 tahun berjumlah 19 responden dengan persentase 22%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Kelulusan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Kelulusan

Tahun kelulusan	Jumlah	Presentase %
2020	19	22%
2021	28	33%
2022	38	45%

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan tahun kelulusan diatas, maka diperoleh bahwa responden terbanyak lulus pada tahun 2022 yaitu berjumlah 38 responden dengan persentase 45%. Selanjutnya responden

yang lulus tahun 2021 berjumlah 28 dengan persentase 33% dan responden yang lulus tahun 2020 berjumlah 19 responden dengan persentase 22%.

2. Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Jawaban Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Responden	Variabel Kemampuan Kerja (X1)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	3	1	3	1	4	4	4	4	3	28
2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34
3	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	44
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
5	2	4	3	3	3	1	2	5	4	4	31
6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
7	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
8	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
10	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
11	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	38
12	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
13	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	38
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
16	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	42
17	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	39
18	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	41
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
20	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
21	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	43
22	5	5	4	3	5	4	4	4	3	5	42
23	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	43
24	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	39
25	3	3	5	3	5	3	3	5	5	5	40
26	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	46
27	2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	39
28	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
29	4	4	4	5	5	4	4	5	5	1	41
30	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	43

31	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
32	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	45
33	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	43
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
35	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	43
36	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
37	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	45
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	13
39	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	38
40	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	45
41	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
42	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	45
43	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
44	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
45	3	5	4	5	5	5	5	5	3	1	41
46	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	43
47	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
48	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
49	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
50	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
51	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	41
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	2	2	3	2	2	1	2	1	1	4	20
54	4	4	3	5	5	1	4	5	5	5	41
55	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	40
56	5	5	4	4	2	2	4	5	5	5	41
57	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
58	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
59	3	2	2	2	2	2	3	3	2	5	26
60	3	4	3	4	3	3	4	5	5	2	36
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	23
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
63	5	4	4	4	3	3	3	5	5	3	39
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
65	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
66	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	24
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
68	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	21
69	3	4	3	3	5	5	3	5	5	5	41
70	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	42
71	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	46
72	3	4	4	4	4	4	2	5	5	4	39
73	3	4	3	4	3	3	4	5	5	3	37
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10

76	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	47
77	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	45
78	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	38
79	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
80	3	3	4	4	2	3	3	5	5	3	35
81	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
82	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
83	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	44
84	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
85	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
	333	347	326	330	336	303	326	376	377	344	
Total											3398
Mean											40

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan jawaban responden terhadap Kemampuan Kerja dengan 10 item pernyataan. Item pernyataan 1 memperoleh jumlah skor sebesar 333, item pernyataan 2 memperoleh skor 347, item pernyataan 3 memperoleh skor sebesar 326, item pernyataan 4 memperoleh skor 330, item pernyataan 5 memperoleh skor sebesar 336, item pernyataan 6 memperoleh skor sebesar 303, item pernyataan 7 memperoleh skor sebesar 326, item pernyataan 8 memperoleh skor sebesar 376, item pernyataan 9 memperoleh skor sebesar 377 dan item pernyataan 10 memperoleh skor sebesar 344. Variabel Kemampuan Kerja diatas diperoleh jumlah keseluruhan skor dari 10 item pernyataan untuk 85 responden diperoleh dengan jumlah total sebesar 3.398 untuk variabel Kemampuan Kerja (X_1) dengan rata-rata nilai skor yaitu 40.

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Minat Kerja (X_2)

Responden	Variabel Minat Kerja (X_2)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	19
2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	30
3	3	4	3	3	4	3	2	5	4	5	36

4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	34
5	2	2	2	4	5	3	3	4	3	4	32
6	1	5	4	5	5	1	2	5	5	5	38
7	2	4	4	2	5	5	2	5	4	5	38
8	2	4	3	4	4	3	3	5	4	5	37
9	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	43
10	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	44
11	3	4	4	3	4	3	2	5	4	5	37
12	1	4	4	1	5	4	3	5	4	5	36
13	4	2	5	4	3	2	3	5	3	5	36
14	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
15	2	5	4	2	5	4	2	5	4	5	38
16	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	40
17	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	35
18	2	3	2	3	4	4	2	5	4	5	34
19	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	32
20	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	35
21	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	39
22	2	4	5	1	3	5	2	3	4	3	32
23	3	4	4	2	5	4	4	5	4	5	40
24	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	45
25	3	4	5	3	5	3	3	5	3	5	39
26	1	5	5	1	5	3	1	5	5	5	36
27	2	3	4	3	4	5	2	5	3	5	36
28	2	4	5	4	4	3	1	5	4	5	37
29	3	4	5	3	5	4	4	5	4	5	42
30	4	4	3	2	3	4	1	5	4	5	35
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
32	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
33	2	5	4	5	5	5	3	5	4	5	43
34	3	4	5	4	4	5	3	5	5	5	43
35	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	39
36	3	4	4	3	5	5	1	5	5	5	40
37	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
38	1	2	1	2	1	1	2	1	4	1	16
39	3	4	4	3	4	3	2	5	4	5	37
40	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
41	2	3	4	3	4	3	1	5	4	5	34
42	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
43	2	5	5	3	5	5	3	5	5	5	43
44	2	5	3	4	3	3	3	5	5	5	38
45	1	4	5	2	5	5	1	3	5	3	34
46	2	4	4	2	5	5	2	4	4	4	36
47	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	41
48	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	39

49	2	5	5	4	5	5	3	5	4	5	43
50	1	3	5	3	5	4	2	5	4	5	37
51	2	4	5	3	3	3	4	5	4	5	38
52	3	4	4	1	5	5	3	5	5	5	40
53	2	4	4	3	3	2	4	1	4	1	28
54	1	3	2	2	2	4	1	5	4	5	29
55	3	4	4	3	4	5	3	5	4	5	40
56	1	4	5	2	5	4	4	5	4	5	39
57	2	3	4	3	4	3	1	5	4	5	34
58	4	4	5	2	5	4	3	5	5	5	42
59	2	2	2	1	2	2	4	2	3	2	22
60	3	4	4	3	4	3	2	5	4	5	37
61	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	18
62	1	5	5	2	5	5	1	5	5	5	39
63	4	4	4	4	4	4	2	5	3	5	39
64	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	32
65	1	4	4	3	4	5	1	4	4	4	34
66	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	30
67	1	1	2	2	1	1	3	1	3	1	16
68	4	3	3	3	2	2	4	1	3	1	26
69	3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	36
70	4	4	4	3	4	4	2	5	4	5	39
71	1	5	5	4	5	5	3	5	5	5	43
72	2	4	2	2	4	3	2	5	2	5	31
73	3	4	4	3	4	3	2	5	4	5	37
74	2	2	1	2	1	1	2	1	3	1	16
75	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	15
76	2	3	4	1	5	5	2	5	5	5	37
77	1	5	3	4	5	5	2	5	3	5	38
78	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	42
79	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	44
80	3	4	4	3	4	3	2	5	3	5	36
81	2	4	4	1	4	5	1	5	5	5	36
82	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
83	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	41
84	2	3	4	3	4	3	1	5	4	5	34
85	2	3	4	3	4	3	1	5	4	5	34
	218	317	324	243	332	317	223	377	341	377	
	Total										3069
	Mean										36

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan jawaban responden terhadap Minat Kerja dengan 10 item pernyataan. Item pernyataan 1 memperoleh

jumlah skor sebesar 218, item pernyataan 2 memperoleh skor sebesar 317, item pernyataan 3 memperoleh skor sebesar 324, item pernyataan 4 memperoleh skor 234, item pernyataan 5 memperoleh skor sebesar 332, item pernyataan 6 memperoleh skor sebesar 317, item pernyataan 7 memperoleh skor sebesar 223, item pernyataan 8 memperoleh skor sebesar 377, item pernyataan 9 memperoleh skor sebesar 341 dan item pernyataan 10 memperoleh skor sebesar 377. Variabel Minat Kerja diatas diperoleh bahwa jumlah keseluruhan skor dari 10 item pernyataan untuk 85 responden diperoleh dengan jumlah total sebesar 3.069 untuk variabel Kemampuan Kerja (X_2) dengan rata-rata nilai skor yaitu 36.

Tabel 4.7

Jawaban Responden Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

Responden	Variabel Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Y)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	1	3	4	4	3	5	23
2	2	2	2	3	4	4	2	19
3	3	5	2	4	4	5	4	27
4	3	4	5	5	5	3	3	28
5	3	3	1	1	1	3	1	13
6	2	5	5	1	1	5	1	20
7	4	4	4	4	2	4	2	24
8	3	5	5	5	5	5	5	33
9	1	5	5	1	5	5	4	26
10	3	5	3	3	5	5	5	29
11	3	5	2	3	2	3	2	20
12	4	4	2	4	4	4	2	24
13	1	5	2	1	1	5	1	16
14	3	5	4	4	3	4	4	27
15	3	5	5	5	5	1	1	25
16	2	5	2	5	1	5	3	23
17	2	4	5	5	3	4	3	26
18	2	3	4	4	2	4	3	22
19	3	4	3	3	2	3	3	21

20	3	4	5	4	5	4	2	27
21	2	5	4	3	4	5	4	27
22	1	4	3	5	5	4	3	25
23	3	5	3	4	5	3	3	26
24	4	4	4	5	4	5	4	30
25	5	5	5	4	2	5	3	29
26	3	3	5	5	3	5	2	26
27	1	4	1	1	4	2	4	17
28	3	4	1	5	1	3	1	18
29	4	4	4	5	4	3	2	26
30	2	4	3	3	4	4	3	23
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	1	5	5	1	1	2	1	16
34	3	5	4	5	1	3	2	23
35	2	4	2	2	2	3	2	17
36	4	5	5	4	4	4	4	30
37	5	5	5	5	4	4	5	33
38	2	2	1	1	2	1	2	11
39	3	5	2	3	2	3	2	20
40	5	5	5	5	4	4	5	33
41	3	3	4	5	3	3	1	22
42	5	5	5	5	4	4	5	33
43	2	5	2	4	3	5	2	23
44	3	5	4	4	2	4	4	26
45	5	3	3	5	5	5	3	29
46	2	5	4	2	2	3	3	21
47	1	4	1	4	1	5	4	20
48	3	4	4	3	1	1	1	17
49	3	4	5	4	5	3	3	27
50	4	5	4	5	2	4	3	27
51	3	4	2	2	2	2	2	17
52	4	5	4	2	4	4	3	26
53	4	2	4	4	2	3	4	23
54	1	5	1	1	5	5	3	21
55	3	5	3	4	4	4	3	26
56	4	5	5	5	1	5	3	28
57	3	3	4	5	3	3	1	22
58	3	4	5	5	5	5	2	29

59	3	3	2	2	2	3	2	17
60	3	5	2	3	2	3	2	20
61	1	2	2	2	2	2	2	13
62	1	5	3	5	5	5	3	27
63	2	3	3	3	2	4	2	19
64	4	5	5	1	1	1	1	18
65	3	5	3	3	3	3	1	21
66	3	4	3	5	4	3	3	25
67	1	1	1	1	1	1	1	7
68	4	2	5	5	5	2	5	28
69	3	3	3	3	5	1	1	19
70	2	4	4	5	2	5	4	26
71	1	5	3	3	3	3	3	21
72	2	5	4	5	4	4	2	26
73	3	5	2	3	2	3	2	20
74	2	2	1	2	3	1	3	14
75	2	2	1	1	2	1	2	11
76	1	3	2	4	2	3	1	16
77	3	5	5	5	5	1	1	25
78	1	5	5	5	1	5	1	23
79	1	5	3	5	1	5	5	25
80	2	5	3	2	3	4	2	21
81	2	4	4	4	1	3	2	20
82	3	4	4	5	1	4	2	23
83	2	5	5	5	2	5	2	26
84	3	3	4	5	3	3	1	22
85	3	3	4	5	3	3	1	22
	231	348	289	309	252	299	223	1951
	Total							1951
	Mean							45

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan jawaban responden terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dengan 7 item pernyataan. Item pernyataan 1 memperoleh jumlah skor sebesar 231, item pernyataan 2 memperoleh skor 3348, item pernyataan 3 memperoleh skor sebesar 289, item pernyataan 4 memperoleh skor 309, item pernyataan 5 memperoleh skor sebesar 252, item

pernyataan 6 memperoleh skor sebesar 299 dan item pernyataan 7 memperoleh skor sebesar 223. Variabel Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja diatas diperoleh bahwa jumlah keseluruhan skor dari 7 item pernyataan untuk 85 responden diperoleh dengan jumlah total sebesar 1.951 untuk variabel Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Y) dengan rata-rata nilai skor yaitu 45.

3. Deskripsi Variabel

a. Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah keahlian seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kemampuan ini dapat diperoleh dari lahir maupun dari pengalaman seseorang saat bekerja. Secara fisik setidaknya seseorang pasti memiliki satu kemampuan yang ada dalam dirinya. Adapun hasil tanggapan pernyataan responden terhadap variabel kemampuan kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Kerja (X_1)

No	Indikator	Skor					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	R	TS	STS		
1	Saya mampu berhitung, baik secara manual maupun menggunakan mesin hitung.	40	16	17	6	6	333	3,9
2	Saya dapat memahami sesuatu yang saya baca dan saya dengar.	36	33	7	5	4	347	4,1
3	Saya optimis dengan pengalaman dan pengetahuan yang saya miliki dapat menyelesaikan permasalahan yang akan timbul.	23	38	16	3	5	326	3,8
4	Jika diminta, saya akan memberikan pandangan saya terhadap suatu hal.	27	34	15	5	4	330	3,9
5	Saya merasa yakin pengalaman dan pendidikan saya akan berguna saat bekerja.	41	16	16	7	5	336	4,0
6	Saya mampu bekerja dengan menggunakan kekuatan fisik.	17	35	20	5	8	303	3,6
7	Saya memiliki keluwesan saat	21	41	15	4	4	326	3,8

	bekerja							
8	Menjaga kondisi tubuh merupakan hal yang utama dalam bekerja.	60	14	4	1	6	376	4,4
9	Sehat jasmani merupakan modal utama dalam bekerja	63	10	4	2	6	377	4,4
10	Saya memiliki stamina yang cukup saat bekerja	37	30	9	3	6	344	4,0
Jumlah							3398	
Rata-rata							339,8	4,0

Tanggapan responden pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang tinggi pada pernyataan nomor 8 dan 9 dengan skor masing-masing 376 dan 377. Pernyataan nomor 8 “*menjaga kondisi tubuh merupakan hal yang utama dalam bekerja*”. Sedangkan pernyataan nomor 9 “*sehat jasmani merupakan modal utama dalam bekerja*”. Kedua pernyataan tersebut merupakan indicator kemampuan kerja secara fisik yang dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang menuntut daya stamina, kecekatan dan keterampilan. Dimana kedua pernyataan diatas lebih menitik beratkan kepada penggunaan stamina saat bekerja. Dari 85 responden terdapat 63 responden yang memberikan tanggapan sangat setuju pada pernyataan nomor 9, 10 responden menjawab setuju, 4 responden menjawab ragu-ragu, 2 responden menjawab tidak setuju dan 6 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa memelihara stamina saat bekerja membantu meningkatkan prestasi kerjanya.

Pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan nomor 6 dengan jumlah skor total sebesar 303 dengan rincian 17 responden menjawab sangat setuju, 35 responden menjawab setuju, 20 responden menjawab ragu-ragu, 5 responden menjawab tidak setuju dan 8 responden menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan nomor 6 “*saya mampu bekerja menggunakan kekuatan*

fisik”. Kekuatan fisik yang termasuk pada pernyataan ini merujuk pada suatu kegiatan yang membutuhkan kekuatan lebih seperti mengangkat barang-barang yang berat, bekerja hingga pagi dan lain sebagainya.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kemampuan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kemampuan fisik merupakan hal yang utama dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dari jumlah tanggapan pernyataan dari indikator kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual mencakup pernyataan nomor 1 sampai 5 sedangkan kemampuan fisik mencakup pernyataan nomor 6-10. Jika membandingkan kedua jumlah skor total kedua indikator maka diperoleh nilai kemampuan intelektual sebesar 1,672 sedangkan kemampuan fisik diperoleh nilai skor sebesar 1.726. hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada pernyataan indikator kemampuan fisik.

b. Deskripsi Variabel Minat Kerja

Minat kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah ketertarikan seseorang terhadap suatu kegiatan maupun pekerjaan yang timbul dari dalam diri tanpa ada yang memaksa. Adapun hasil tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel minat kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Minat Kerja (X₂)

No	Indikator	Skor					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	R	TS	STS		
1	Saya tidak berani mengambil resiko dalam pekerjaan	5	13	23	28	16	218	2,6
2	Saya senang bekerja menggunakan kekuatan dan logika	13	47	16	7	2	317	3,7
3	Saya menyukai kegiatan observasi langsung lapangan	24	38	11	7	5	324	3,8
4	Saya merasa sulit mengapresiasi	5	16	36	18	10	243	2,9

	keaktivitas saya							
5	Lingkungan terbuka membuat saya mendapat banyak ide-ide kreatif	31	31	13	4	6	332	3,9
6	Saya menyukai kegiatan dengan banyak orang	30	20	23	6	6	317	3,7
7	Saya hanya akan bekerja dengan orang yang memiliki pemahaman yang sama dengan saya	8	9	26	27	15	223	2,6
8	Saya yakin kemampuan dan pengetahuan saya sangat berguna saat bekerja	63	10	4	2	6	377	4,4
9	Saya senang dengan kegiatan yang memiliki arahan tugas yang jelas	21	45	18	1	0	341	4,0
10	Saya hanya akan bekerja sesuai dengan aturan tempat saya bekerja	63	10	4	2	6	377	4,4
Jumlah							3069	
Rata-rata							306,9	3,6

Tanggapan responden pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang tinggi pada pernyataan nomor 8 dan 10 dengan skor sama yaitu 377. Pernyataan nomor 8 “*saya yakin kemampuan dan pengetahuan saya sangat berguna saat bekerja*”. Sedangkan pernyataan nomor 10 “*saya hanya akan bekerja sesuai dengan aturan tempat saya bekerja*”. Dari 85 responden terdapat 63 responden yang memberikan tanggapan sangat setuju, 10 responden menjawab setuju, 4 responden menjawab ragu-ragu, 2 responden menjawab tidak setuju dan 6 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan nomor 1 dengan jumlah skor total sebesar 218 dengan rincian 5 responden menjawab sangat setuju, 13 responden menjawab setuju, 23 responden menjawab ragu-ragu, 28 responden menjawab tidak setuju dan 16 responden menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan nomor 1 “*saya tidak berani mengambil resiko dalam*

pekerjaan”. Pernyataan nomor 1 ini termasuk kedalam indikator minat kerja yang *realistic*. Berdasarkan tanggapan responden mengenai minat kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa minat kerja yang dimiliki sesuai dengan kemampuan maupun pengetahuan yang dimiliki. Hal ini dibuktikan pada beberapa pernyataan yang memiliki nilai skor yang tinggi pada pernyataan yang menganggap bahwa pekerjaan akan lebih mudah jika memiliki pengetahuan dan kemampuan.

c. Deskripsi Variabel Penyerapan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan masyarakat 15 tahun keatas yang dapat memproduksi suatu barang maupun yang yang memiliki nilai tambah baik untuk dirinya maupun untuk Negara. Tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai Sumber Daya Manusia yang menjadi penggerak utama roda perekonomian di suatu Negara. Namun saat ini banyak terjadi kesenjangan antara tenaga kerja yang siap bekerja dengan lapangan pekerjaan. Banyaknya jumlah tenaga kerja tidak dapat mengimbangi jumlah lapangan kerja sehingga penyerapan tenaga kerja tidak optimal. Untuk itu, dibawah ini tanggapan responden terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada alumni IAIN Parepare adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

No	Indikator	Skor					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	R	TS	STS		
1	Saya akan tetap bekerja sesuai jurusan saya walaupun memiliki upah yang rendah.	5	13	34	19	14	231	2,7
2	Memiliki pekerjaan dengan upah tinggi menjadi impian	40	24	12	7	2	348	4,1

	saya.							
3	Saya pernah mendapatkan penawaran kerja sebelum saya lulus kuliah.	22	23	16	15	9	289	3,4
4	Saya pernah mendapatkan penawaran kerja namun tidak sesuai dengan jurusan saya.	32	20	14	8	11	309	3,6
5	Sebelum lulus saya telah mengirim surat lamaran kerja di suatu instansi.	16	19	12	22	16	252	3,0
6	Setelah lulus saya telah mengirim banyak surat lamaran kerja	22	23	26	5	9	299	3,5
7	Saya telah sering mendapat panggilan wawancara kerja, namun tidak pernah diterima kerja.	8	13	21	25	18	223	2,6
Jumlah							1951	
Rata-rata							278,7	3,3

Tanggapan responden pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang tinggi pada pernyataan nomor 2 dengan skor yaitu 347. Pernyataan nomor 2 “*memiliki pekerjaan dengan upah yang tinggi merupakan impian saya*”. Dari 85 responden terdapat 40 responden yang memberikan tanggapan sangat setuju, 24 responden menjawab setuju, 12 responden menjawab ragu-ragu, 7 responden menjawab tidak setuju dan 2 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa banyaknya tenaga kerja berkeinginan memiliki pekerjaan dengan upah yang tinggi.

Pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan nomor 7 dengan jumlah skor total sebesar 223 dengan rincian 8 responden menjawab sangat setuju, 13 responden menjawab setuju, 21 responden menjawab ragu-ragu, 25 responden menjawab tidak setuju dan 18 responden menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan nomor 7 “*Saya telah sering mendapat panggilan*

wawancara kerja, namun tidak pernah diterima kerja”. Pada pernyataan ini, dapat disimpulkan bahwa telah banyak responden yang pernah mendapat panggilan wawancara kerja baik itu ujian kompetensi hingga akhlak karyawan namun tidak lolos pada ujian akhir sehingga tidak diterima bekerja di perusahaan tersebut.

B. Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir item pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak, dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total menggunakan program komputer yaitu SPSS. Apabila korelasi tiap item pernyataan positif dan besarnya 0,30 keatas ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) maka butir item tersebut valid, dan jika korelasi dibawah 0,30 keatas ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka butir item tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki.

Adapun hasil uji validitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Validitas Kemampuan Kerja

Tabel 4.11: Validitas Kemampuan Kerja

Variabel Kemampuan Kerja (X_1)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,829	0,249	Valid
Item 2	0,896	0,249	Valid
Item 3	0,839	0,249	Valid
Item 4	0,806	0,249	Valid
Item 5	0,824	0,249	Valid
Item 6	0,739	0,249	Valid
Item 7	0,824	0,249	Valid
Item 8	0,868	0,249	Valid
Item 9	0,877	0,249	Valid

Item 10	0,532 > 0,249	Valid
---------	---------------	-------

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$

Jika $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak valid}$

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh data 10 item pernyataan pada variabel kemampuan kerja. Pada item 1 memiliki nilai $0,829 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 2 memiliki nilai $0,896 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 3 memiliki nilai $0,839 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 4 memiliki nilai $0,806 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 5 memiliki nilai $0,824 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 6 memiliki nilai $0,739 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 7 memiliki nilai $0,824 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 8 memiliki nilai $0,868 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 9 memiliki nilai $0,877 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 10 memiliki nilai $0,532 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 10 item pernyataan pada variabel Kemampuan Kerja Alumni IAIN Parepare datanya valid.

b. Uji Validitas Minat Kerja

Tabel 4.12: Validitas Minat Kerja

Variabel Minat Kerja (X ₂)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Item 1	0,458 > 0,249		Valid
Item 2	0,734 > 0,249		Valid
Item 3	0,781 > 0,249		Valid
Item 4	0,475 > 0,249		Valid

Item 5	0,818 > 0,249	Valid
Item 6	0,749 > 0,249	Valid
Item 7	0,381 > 0,249	Valid
Item 8	0,810 > 0,249	Valid
Item 9	0,492 > 0,249	Valid
Item 10	0,810 > 0,249	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$

Jika $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak valid}$

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh data 10 item pernyataan pada variabel minat kerja. Pada item 1 memiliki nilai $0,458 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 2 memiliki nilai $0,734 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 3 memiliki nilai $0,781 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 4 memiliki nilai $0,475 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 5 memiliki nilai $0,818 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 6 memiliki nilai $0,749 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 7 memiliki nilai $0,381 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 8 memiliki nilai $0,810 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 9 memiliki nilai $0,492 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 10 memiliki nilai $0,810 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 10 item pernyataan pada variabel Minat Kerja Alumni IAIN Parepare datanya valid.

c. Uji Validitas Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja

Tabel 4.13: Validitas Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja

Variabel Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
---	--------------	-------------	------------

Item 1	0,542 > 0,249	Valid
Item 2	0,474 > 0,249	Valid
Item 3	0,678 > 0,249	Valid
Item 4	0,694 > 0,249	Valid
Item 5	0,564 > 0,249	Valid
Item 6	0,595 > 0,249	Valid
Item 7	0,612 > 0,249	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$

Jika $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak valid}$

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh data 7 item pernyataan pada variabel penyerapan tenaga kerja. Pada item 1 memiliki nilai $0,542 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 2 memiliki nilai $0,474 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 3 memiliki nilai $0,678 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 4 memiliki nilai $0,694 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 5 memiliki nilai $0,564 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 6 memiliki nilai $0,595 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid. Pada item 7 memiliki nilai $0,612 > 0,249$ artinya data tersebut dianggap valid.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 7 item pernyataan pada variabel Penyerapan Tenaga Kerja Alumni IAIN Parepare datanya valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliable atau handal apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama. Untuk melakukan uji reliabilitas terhadap instrument penelitian adalah dengan menggunakan *alpha cronbach* yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Jika r_{hitung}

> nilai Kritis *r tabel product moment* maka data penelitian dianggap reliabel atau handal untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data guna menguji hipotesis penelitian.

Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap item pernyataan variable yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

a. Uji reliabilitas Kemampuan Kerja

Tabel 4.14 : Reliabilitas Kemampuan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	10

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji reliabilitas adalah :

Jika nilai Cronbach's *alpha* > 0,60 = reliable atau konsisten

Jika nilai Cronbach's *alpha* < 0,60 = tidak reliable atau tidak konsisten

Berdasarkan tabel 4.14 diatas disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai cronbach's alpha lebih dari 0,60 yaitu 0,938, sehingga data tersebut dapat dikatakan reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Sehingga data tersebut dapat digunakan untuk pengukuran dan penelitian berikutnya.

b. Uji Reliabilitas Minat Kerja

Tabel 4.15 : Reliabilitas Minat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji reliabilitas adalah :

Jika nilai Cronbach's *alpha* > 0,60 = reliable atau konsisten

Jika nilai Cronbach's *alpha* < 0,60 = tidak reliable atau tidak konsisten

Berdasarkan tabel 4.15 diatas disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai cronbach's alpha lebih dari 0,60 yaitu 0,849, sehingga data tersebut dapat dikatakan reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Sehingga data tersebut dapat digunakan untuk pengukuran dan penelitian berikutnya.

c. Uji Reliabilitas Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja

Tabel 4.16 : Reliabilitas Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,698	7

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji reliabilitas adalah :

Jika nilai Cronbach's *alpha* > 0,60 = reliable atau konsisten

Jika nilai Cronbach's *alpha* < 0,60 = tidak reliable atau tidak konsisten

Berdasarkan tabel 4.16 diatas disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai cronbach's alpha lebih dari 0,60 yaitu 0,698, sehingga data tersebut dapat dikatakan reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Sehingga data tersebut dapat digunakan untuk pengukuran dan penelitian berikutnya.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya dilakukan untuk memenuhi syarat uji korelasi. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila *signifikansi (Deviation for Linearity)* lebih dari 0,05.

Adapun hasil uji linearitas dari setiap item pernyataan variable yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Penyerapan_Tenaga_Kerja *	Between Groups	(Combined)	1265,927	26	48,689	2,625	,001
		Linearity	706,283	1	706,283	38,075	,000
Kemampuan_Kerja		Deviation from Linearity	559,644	25	22,386	1,207	,273
		Within Groups	1075,885	58	18,550		
Total			2341,812	84			

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji reliabilitas adalah :

Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* $> 0,05$ = ada hubungan yang linear

Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* $< 0,05$ = tidak ada hubungan yang linear

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas menunjukkan bahwa nilai *Deviation from Linearity Sig.* yaitu 0,273. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *Deviation from Linearity Sig.* $> 0,05$ atau nilai $0,273 > 0,05$ yang artinya ada hubungan yang linear secara signifikan antara kedua variabel tersebut dengan tingkat penyerapan tenaga kerja.

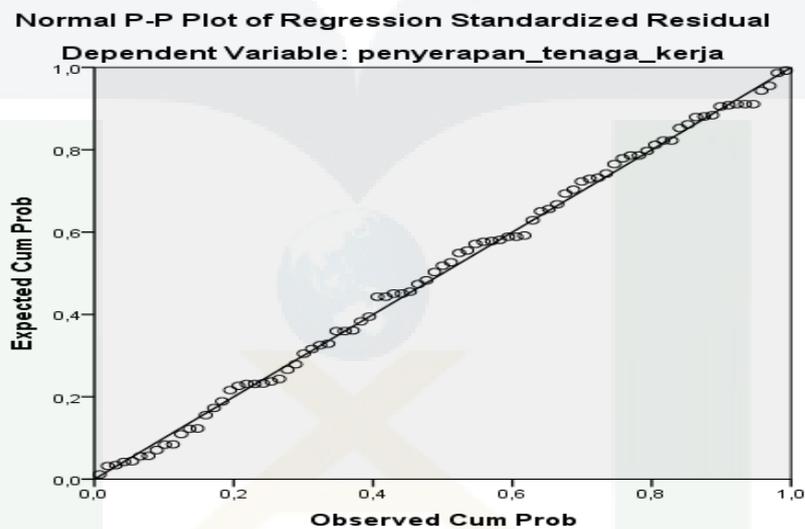
4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Kenormalan distribusi sebuah data merupakan suatu keharusan yang mesti terpenuhi ketika kita hendak melakukan analisis statistik parametrik (dalam hal ini adalah analisis regresi linear sederhana maupun berganda). Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (uji prasyarat) dalam analisis regresi. Teknik dalam uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji P-Plot.

Dasar pengambilan keputusan. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Tabel 4.18

Hasil Uji Normalitas



Hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa sebaran titik berada disepanjang garis diagonal dan mengikuti arus garis diagonal. Pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode grafis ini menunjukkan hasil yang dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk mengukur Pengaruh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja Terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Selain uji normalitas menggunakan uji P-Plot, penelitian ini juga menggunakan uji normalitas kolmogorof dengan hasil hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.19
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,18846502
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,040
	Negative	-,042
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Dasar pengambilan keputusan dalam uji Normalitas diatas adalah sebagai berikut:

Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ = data berdistribusi normal

Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$ = data tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

C. Hasil Penelitian

1. Uji One Sample T Test

Untuk mengetahui seberapa baik Kemampuan Kerja, Minat Kerja dan Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja pada Alumni IAIN Parepare.

a. Kemampuan Kerja (X_1)

Pengambilan keputusan dalam *One Sample T Test* yaitu sebagai berikut:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Sebelum membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka terlebih dahulu menghitung skor ideal untuk variabel Kemampuan Kerja. Berdasarkan tabel 4.5 tentang jawaban responden terhadap Kemampuan Kerja, diketahui skor untuk variabel Kemampuan Kerja yang diperoleh setelah dilakukan penjumlahan adalah 3.398. Sedangkan untuk menghitung skor idealnya adalah $5 \times 10 \times 85 = 4.250$, dengan rincian 5 adalah skor tertinggi, 10 adalah jumlah item pernyataan dan 85 adalah jumlah responden. Sehingga dengan demikian nilai ideal untuk variabel Kemampuan Kerja yang ditampilkan dari tabel 4.5 adalah $3.398 : 4.250 = 0,79 = 79\%$. Jadi nilai Kemampuan Kerja adalah 79% dari yang diharapkan.

Untuk pengujian hipotesis terlebih dahulu dihitung rata-rata skor idealnya yaitu $4.250 : 85 = 50$, sedangkan nilai yang dihipotesiskan untuk variabel Kemampuan Kerja adalah paling tinggi 75%, sehingga nilainya $= 75\% \times 50 = 37,5$. Selanjutnya hipotesis statistiknya dirumuskan sebagai berikut:

H_0 = Kemampuan Kerja lebih besar dari 75%

H_a = Kemampuan Kerja paling tinggi 75%

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai t_{hitung} dengan melihat hasil uji *One Sample T Test* untuk variabel Kemampuan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil *One Sample T Test* Variabel Kemampuan Kerja

One-Sample Test

Test Value = 75

	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differenc e	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kemampuan_Kerja	-35,509	84	,000	-35,024	-36,98	-33,06

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil t test diatas diperoleh nilai t hitung sebesar -35,509 jika dibandingkan dengan nilai t tabel dengan $dk = n - 1 = (85 - 1 = 84)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0.05) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,663. Nilai t hitung $(-35,509) < t$ tabel (1,663), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa Kemampuan Kerja Alumni IAIN Parepare lebih besar dari 75% dapat diterima dan hipotesis yang menyatakan Kemampuan Kerja “paling tinggi 75% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga di dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Kemampuan Kerja = 79% dari yang diharapkan.

Skor klasifikasi

Skor	Klasifikasi
80-100	Sangat Baik
66-79	Baik
56-65	Cukup Baik
40-55	Buruk
< 39	Sangat Buruk

Berdasarkan tabel skor klasifikasi di atas, menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja memiliki nilai sebesar 79% yang berarti skor klasifikasinya berada pada tingkat yang baik.

b. Minat Kerja (X_2)

Pengambilan keputusan dalam *One Sample T Test* yaitu sebagai berikut:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Sebelum membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka terlebih dahulu menghitung skor ideal untuk variabel Minat Kerja. Berdasarkan tabel 4.6

tentang jawaban responden terhadap Minat Kerja, diketahui skor untuk variabel Minat Kerja yang diperoleh setelah dilakukan penjumlahan adalah 3.069. Sedangkan untuk menghitung skor idealnya adalah $5 \times 10 \times 85 = 4.250$, dengan rincian 5 adalah skor tertinggi, 10 adalah jumlah item pernyataan dan 85 adalah jumlah responden. Sehingga dengan demikian nilai ideal untuk variabel Minat Kerja yang ditampilkan dari tabel 4.6 adalah $3.069 : 4.250 = 0,72 = 72\%$. Jadi nilai Minat Kerja adalah 72%.

Untuk pengujian hipotesis terlebih dahulu dihitung rata-rata skor idealnya yaitu $4.250 : 85 = 50$, sedangkan nilai yang dihipotesiskan untuk variabel Minat Kerja adalah paling tinggi 70%, sehingga nilainya = $70\% \times 50 = 35$. Selanjutnya hipotesis statistiknya dirumuskan sebagai berikut:

H_0 = Minat Kerja lebih besar dari 70%

H_a = Minat Kerja paling tinggi 70%

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai t_{hitung} dengan melihat hasil uji *One Sample T Test* untuk variabel Minat Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil *One Sample T Test* Variabel Minat Kerja

One-Sample Test						
Test Value = 70						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Minat_Kerja	-44,004	84	,000	-33,894	-35,43	-32,36

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil t test diatas diperoleh nilai t hitung sebesar -44,004 jika dibandingkan dengan nilai t tabel dengan $dk = n - 1 = (85 - 1 = 84)$

dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0.05) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,663. Nilai t hitung ($-44,004$) $<$ t tabel (1,663), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa Minat Kerja Alumni IAIN Parepare lebih besar dari 70% dapat diterima dan hipotesis yang menyatakan Minat Kerja “paling tinggi 70% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga di dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Minat Kerja = 72% dari yang diharapkan.

Skor klasifikasi

Skor	Klasifikasi
80-100	Sangat Baik
66-79	Baik
56-65	Cukup Baik
40-55	Buruk
< 39	Sangat Buruk

Berdasarkan tabel skor klasifikasi di atas, menunjukkan bahwa Minat Kerja memiliki nilai sebesar 72% yang berarti skor klasifikasinya berada pada tingkat yang Baik.

c. Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

Pengambilan keputusan dalam *One Sample T Test* yaitu sebagai berikut:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Sebelum membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka terlebih dahulu menghitung skor ideal untuk variabel Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja. Berdasarkan tabel 4.7 tentang jawaban responden terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja, diketahui skor untuk variabel Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja yang diperoleh setelah dilakukan penjumlahan adalah 1.951. Sedangkan untuk

menghitung skor idealnya adalah $5 \times 7 \times 85 = 2.975$, dengan rincian 5 adalah skor tertinggi, 7 adalah jumlah item pernyataan dan 85 adalah jumlah responden. Sehingga dengan demikian nilai ideal untuk variabel Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja yang ditampilkan dari tabel 4.7 adalah $1.951 : 2.975 = 0,65 = 65\%$. Jadi nilai Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja adalah 65%.

Untuk pengujian hipotesis terlebih dahulu dihitung rata-rata skor idealnya yaitu $2.975 : 85 = 35$, sedangkan nilai yang dihipotesiskan untuk variabel Penyerapan Tenaga Kerja adalah paling tinggi 60%, sehingga nilainya = $60\% \times 50 = 30$. Selanjutnya hipotesis statistiknya dirumuskan sebagai berikut:

H_0 = Minat Kerja lebih besar dari 60%

H_a = Minat Kerja paling tinggi 60%

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai t_{hitung} dengan melihat hasil uji *One Sample T Test* untuk variabel Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil *One Sample T Test* Variabel Penyerapan Tenaga Kerja

One-Sample Test						
Test Value = 60						
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
				Lower	Upper	
Penyerapan_Tenaga_Kerja	-64,688	84	,000	-37,047	-38,19	-35,91

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil t test diatas diperoleh nilai t hitung sebesar -64,688 jika dibandingkan dengan nilai t tabel dengan $dk = n - 1 = (85 - 1 = 84)$

dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0.05) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,663. Nilai t hitung (-64,688) < t tabel (1,663), maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa Penyerapan Tenaga Kerja Alumni IAIN Parepare lebih besar dari 60% dapat diterima dan hipotesis yang menyatakan Penyerapan Tenaga Kerja “paling tinggi 60% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga di dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Penyerapan Tenaga Kerja = 65% dari yang diharapkan.

Skor klasifikasi

Skor	Klasifikasi
80-100	Sangat Baik
66-79	Baik
56-65	Cukup Baik
40-55	Buruk
< 39	Sangat Buruk

Berdasarkan tabel skor klasifikasi di atas, menunjukkan bahwa Penyerapan Tenaga Kerja memiliki nilai sebesar 65% yang berarti skor klasifikasinya berada pada tingkat yang Cukup Baik.

2. Korelasi *Pearson Product Moment*

Korelasi merupakan penelitian yang mengungkapkan hubungan atau korelasi satu variabel penelitian dengan variabel yang lainnya.⁸¹ Jadi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan korelasi produk moment.

Pengambilan keputusannya adalah:

Jika nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat korelasi antar variabel.

⁸¹ Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi Bisnis* (Yogyakarta: UII PRESS Yogyakarta, 2005).h. 31.

Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terdapat korelasi.

Adapun hasil Korelasi *Pearson Product Moment* dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23
Hasil Korelasi *Pearson Product Moment*
Correlations

		Kemampu an_Kerja	Minat_Ke rja	Penyerapan_ Tenaga_Kerj a
Kemampuan_Kerja	Pearson Correlation	1	,840**	,549**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	85	85	85
Minat_Kerja	Pearson Correlation	,840**	1	,604**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	85	85	85
Penyerapan_Tenaga_K erja	Pearson Correlation	,549**	,604**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	85	85	85

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan nilai signifikan (*sig*) dari tabel 4.18 diatas dapat diketahui antara Kemampuan Kerja (X_1) dengan Penyerapan Tenaga Kerja (Y) nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara X_1 dan Y , maka H_4 diterima.

Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,80 - 0,100	Sangat Kuat
2	0,60 - 0,799	Kuat
3	0,40 - 0,599	Sedang

4	0,20 - 0,399	Lemah
5	0,00 - 0,199	Sangat Lemah

Kemudian jika melihat tabel tingkat korelasi atau kekuatan hubungan, disimpulkan bahwa nilai Pearson Correlation X_1 terhadap Y yaitu 0,549 yang artinya Tingkat Korelasinya Sedang.

Selanjutnya antara Minat Kerja (X_2) dengan Penyerapan Tenaga Kerja (Y) nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara variabel Minat Kerja (X_2) dengan variabel (Y), maka H_5 diterima. Kemudian jika melihat tabel tingkat korelasi atau kekuatan hubungan, disimpulkan bahwa nilai Pearson Correlation X_2 terhadap Y yaitu 0,604 yang artinya Tingkat Korelasinya Kuat.

3. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen secara individu (*parsial*) mempengaruhi variabel dependen ini berarti menjelaskan Kemampuan Kerja dan Minat Kerja secara terpisah dapat mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja.

Hasil Uji t yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic* versi 24 dapat dilihat pada tabel *Coefficients* dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat nilai *p-value*. Nilai *p-value* yang memenuhi standar jika lebih kecil dari nilai *level of significant* yaitu 0,05.

Adapun hasil uji t dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,645	2,399		2,770	,007
	Kemampuan_Kerja	,082	,094	,142	,876	,384
	Minat_Kerja	,361	,120	,485	3,001	,004

a. Dependent Variable: penyerapan_tenaga_kerja

Tabel Uji t telah dilakukan pada variabel Kemampuan Kerja diketahui bahwa $p\text{-value} < \text{level of significant}$ dimana $0,384 > 0,05$ ini berarti Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja secara parsial. Maka H_0 diterima dan H_6 ditolak.

Sedangkan pada variabel Minat Kerja diketahui $p\text{-value} < \text{level of significant}$ dimana $0,004 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Minat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. H_0 ditolak dan H_7 diterima.

Selain menggunakan cara diatas, pengaruh secara parsial juga dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil apabila dibandingkan dengan 0,05. Karena nilai $\text{sig} \leq \alpha$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Tabel 4.25

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	706,283	1	706,283	35,843	,000 ^b
	Residual	1635,529	83	19,705		
	Total	2341,812	84			

a. Dependent Variable: penyerapan_tenaga_kerja

b. Predictors: (Constant), kemampuan_kerja

Selanjutnya, pengaruh Minat Kerja juga dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil apabila dibandingkan dengan 0,05. Karena nilai $\text{sig} \leq \alpha$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel Minat Kerja berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Tabel 4.26

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854,385	1	854,385	47,676	,000 ^b
	Residual	1487,427	83	17,921		
	Total	2341,812	84			

a. Dependent Variable: penyerapan_tenaga_kerja

b. Predictors: (Constant), minat_kerja

4. Uji F (Pengujian secara simultan)

Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependen).

Hasil yang diperoleh dari Uji f yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic* versi 24 dapat dilihat pada tabel ANOVA. Hasil f test

menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika *p-value* (pada kolom signifikan) lebih kecil dari *level of significant* yaitu 0,05.

Adapun hasil uji f dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.27

Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	868,180	2	434,090	24,155	,000 ^b
	Residual	1473,632	82	17,971		
	Total	2341,812	84			

a. Dependent Variable: penyerapan_tenaga_kerja

b. Predictors: (Constant), minat_kerja, kemampuan_kerja

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui nilai F hitung sebesar 24,155 dan nilai F tabel diperoleh nilai 3,11. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dimana $24,155 > 3,11$ maka dapat diartikan bahwa variabel Kemampuan Kerja dan variabel Minat Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Selain menggunakan nilai F, pengaruh simultan juga dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil apabila dibandingkan dengan 0,05. Karena nilai $\text{sig} \leq \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel Kemampuan Kerja dan Minat Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

5. Regresi Linear Berganda

Regresi liner berganda ini digunakan untuk mencari pengaruh antara nilai variabel yang ada biasanya variabel X dan Y menampilkan simbol dari suatu data dimana Y sebagai variabel tergantung dan X sebagai variabel bebas.

Dalam penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui kelinieran pengaruh antara variabel Kemampuan Kerja dan Minat Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Berdasarkan hasil olahan data yang dilakukan dengan program IMB SPSS maka didapatkan hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6,645	2,399		2,770	,007
	Kemampuan_Kerja	,082	,094	,142	,876	,384
	Minat_Kerja	,361	,120	,485	3,001	,004

a. Dependent Variable: penyerapan_tenaga_kerja

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,645 + 0,082X_1 + 0,361X_2$$

Keterangan :

Y = Penyerapan Tenaga Kerja

a = Konstanta.

β_1, β_2 = Koefisien Regresi.

X_1 = Variabel Kemampuan Kerja

X_2 = Variabel Minat Kerja

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

a = konstanta sebesar 6,645 menyatakan bahwa jika variabel Kemampuan Kerja (X_1), variabel Minat Kerja (X_2) dianggap konstan, maka Penyerapan Tenaga Kerja akan positif.

β_1 = 0,082, koefisien regresi Kemampuan Kerja (X_1) sebesar 0,082 yang berarti apabila Minat Kerja (X_2) konstan, maka dengan adanya peningkatan Kemampuan Kerja semakin tinggi sehingga mengakibatkan Penyerapan Tenaga Kerja meningkat.

β_2 = 0,361, koefisien regresi Minat Kerja (X_2) sebesar 0,361 yang berarti apabila Kemampuan Kerja (X_1) konstan, maka dengan adanya peningkatan Minat Kerja juga akan mengakibatkan Penyerapan Tenaga Kerja Meningkat.

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang menyebutkan bahwa variabel yang memiliki nilai Koefisien Regresi (X_n, β_n) tertinggi dengan nilai yang menjauhi angka nol makanya variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dibandingkan variabel yang lainnya.

Jadi Variabel Minat Kerja merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,361 dibandingkan dengan variabel Kemampuan Kerja yang nilai koefisiennya hanya sebesar 0,082. Karena X_2 (β_2 = Minat Kerja) > X_1 (β_1 = Kemampuan Kerja) dimana $0,361 > 0,082$ sehingga dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan berpengaruh adalah variabel Minat Kerja.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (Kemampuan Kerja dan Minat Kerja) terhadap variabel dependen (Penyerapan Tenaga Kerja). Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 – 1.

Tabel 4.29

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,355	4,239

a. Predictors: (Constant), minat_kerja, kemampuan_kerja
Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,371, dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,355 – 35,5% . Artinya Penyerapan Tenaga Kerja dapat dijelaskan oleh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja sebesar 35,5%. Sedangkan sisanya 64,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan, motivasi, pengembangan dan kompensasi. Jika dilihat menggunakan tabel tingkat korelasi dan kekuatan hubungan pada halaman sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa nilai 35,5% memiliki tingkat hubungan yang lemah.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan juga telah diujikan sebelumnya bahwa terkait instrument dalam penelitian ini yaitu Kemampuan Kerja dan Minat Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja adalah valid dan reliable, sehingga indikator dan item-item pernyataan pada penelitian ini

dapat digunakan pada pengujian yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut maka pembahasan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja Alumni IAIN Parepare

Adapun hipotesis pada rumusan masalah pertama adalah sebagai berikut:

H_1 : Kemampuan Kerja paling tinggi 75%

H_0 : Kemampuan Kerja lebih besar dari 75%

Hasil uji *one sampel t test*, diperoleh nilai t hitung sebesar $-35,509$ dan diperoleh nilai t tabel sebesar $1,663$. Nilai t hitung $(-35,509) < t$ tabel $(1,663)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian bahwa Kemampuan Kerja “paling tinggi 75% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga dipopulasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Kemampuan Kerja Alumni IAIN Parepare sebesar 79% dari yang diharapkan.

Skor klasifikasi

Skor	Klasifikasi
80-100	Sangat Baik
66-79	Baik
56-65	Cukup Baik
40-55	Buruk
< 39	Sangat Buruk

Jika dilihat dari tabel skor klasifikasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja dengan skor ideal sebesar 79% mempunyai klasifikasi yang baik. Hal tersebut didasarkan kepada 10 item pernyataan yang diisi oleh Alumni IAIN Parepare. Untuk item pernyataan 1, yang menjawab sangat setuju ada 40 orang, yang menjawab setuju 16 orang, yang menjawab ragu-ragu 17 orang, yang menjawab tidak setuju 6 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata

para Alumni memiliki kemampuan berhitung, baik secara manual maupun menggunakan mesin hitung.

Selanjutnya, pada item pernyataan 2, yang menjawab sangat setuju ada 36 orang, menjawab setuju 33 orang, yang menjawab ragu-ragu 7 orang, yang menjawab tidak setuju 5 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 4 orang. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, dominan responden menjawab sangat setuju dan setuju, maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni memiliki kemampuan pemahaman terhadap sesuatu yang dibaca maupun yang didengar. Untuk item pernyataan 3, yang menjawab sangat setuju 23 orang, yang menjawab setuju 38 orang, yang menjawab ragu-ragu 16 orang, yang menjawab tidak setuju 3 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 5 orang. Dari hasil kuesioner tersebut, dominan responden menjawab sangat setuju dan setuju, maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni optimis dengan pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya dapat berguna ketika bekerja.

Selanjutnya, item pernyataan 4, responden yang menjawab sangat setuju 27 orang, yang menjawab setuju 34 orang, yang menjawab ragu-ragu 15 orang, yang menjawab tidak setuju 5 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 4 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni akan memberikan pandangan maupun opininya terhadap suatu hal jika diminta. Selanjutnya item pernyataan 5, yang menjawab sangat setuju ada 41 orang, yang menjawab setuju 16 orang, yang menjawab ragu-ragu 16 orang, yang menjawab tidak setuju 7 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 5 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni merasa yakin bahwa pengalaman dan pendidikannya dapat berguna saat bekerja. Selanjutnya item pernyataan 6, yang menjawab sangat setuju ada 17 orang, yang menjawab setuju 35 orang, yang menjawab ragu-ragu 20 orang, yang menjawab tidak setuju 5 orang dan yang

menjawab sangat tidak setuju ada 8 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni mampu bekerja menggunakan kekuatan fisik yang dimilikinya.

Selanjutnya item pernyataan 7, yang menjawab sangat setuju ada 21 orang, yang menjawab setuju 41 orang, yang menjawab ragu-ragu 15 orang, yang menjawab tidak setuju 4 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 4 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni memiliki keluwesan saat bekerja. Selanjutnya item pernyataan 8, yang menjawab sangat setuju ada 60 orang, yang menjawab setuju 14 orang, yang menjawab ragu-ragu 4 orang, yang menjawab tidak setuju 1 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 6 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni saat bekerja tetap mengutamakan kondisi tubuhnya.

Selanjutnya item pernyataan 9, yang menjawab sangat setuju ada 63 orang, yang menjawab setuju 10 orang, yang menjawab ragu-ragu 4 orang, yang menjawab tidak setuju 2 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 6 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni setuju bahwa sehat jasmani merupakan modal utama saat bekerja. Selanjutnya item pernyataan 10, yang menjawab sangat setuju ada 37 orang, yang menjawab setuju 30 orang, yang menjawab ragu-ragu 9 orang, yang menjawab tidak setuju 3 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 6 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni memiliki stamina yang cukup saat bekerja.

Kemampuan kerja menurut Robbins & Judge yang dikutip oleh Mulyadi S. mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi yang artinya ketika seseorang telah menempuh pendidikan dan memiliki IQ diatas rata-rata maka akan terlihat pada hasil pekerjaannya.⁸²

⁸² Mangkunegara and A. A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 3. h. 54 .

Selain itu seseorang dengan latar belakang pendidikan yang tinggi maka dapat dengan mudah memperoleh pekerjaan. Berdasarkan pengertian kemampuan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kemampuan atau keahlian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau mengerjakan suatu pekerjaan. Secara fisik seseorang pasti memiliki suatu kemampuan yang ada dalam dirinya dan kemampuan-kemampuan semua orang berbeda-beda.

Kemampuan memiliki peran yang sangat penting bagi tenaga kerja dalam hal ini Alumni IAIN Parepare untuk terserap oleh lapangan pekerjaan. Dengan memiliki kemampuan kerja maka Alumni IAIN Parepare tentunya memiliki kualitas dan memiliki daya saing. Setelah melakukan uji hipotesis disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja Alumni IAIN Parepare berada pada klasifikasi yang baik untuk terserap oleh lapangan pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa system belajar mengajar yang diterapkan oleh IAIN Parepare telah mampu meningkatkan Kemampuan Mahasiswanya sehingga dapat menjadi tenaga kerja yang kompeten.

2. Minat Kerja Alumni IAIN Parepare

Adapun hipotesis pada rumusan masalah kedua adalah sebagai berikut:

H_2 : Minat Kerja paling tinggi 70%

H_0 : Minat Kerja lebih besar dari 70%

Hasil uji *one sampel t test* diperoleh nilai t hitung sebesar -44,004 dan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,663. Nilai t hitung $(-44,004) < t$ tabel (1,663), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian bahwa Minat Kerja “paling tinggi 70% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga dipopulasi dengan data yang terkumpul dari

sampel. Dari hasil perhitungan sampel ditemukan rata-rata Minat Kerja = 72% dari yang diharapkan.

Skor klasifikasi

Skor	Klasifikasi
80-100	Sangat Baik
66-79	Baik
56-65	Cukup Baik
40-55	Buruk
< 39	Sangat Buruk

Jika dilihat dari tabel skor klasifikasi di atas dapat disimpulkan bahwa Minat Kerja dengan skor ideal sebesar 72% mempunyai klasifikasi yang baik. Hal tersebut didasarkan kepada 10 item pernyataan yang di isi oleh Alumni IAIN Parepare. Untuk item pernyataan 1, yang menjawab sangat setuju ada 5 orang, yang menjawab setuju 13 orang, yang menjawab ragu-ragu 23 orang, yang menjawab tidak setuju 28 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 16 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata para Alumni memilih jawaban ragu-ragu dan tidak setuju, maka dapat disimpulkna bahwa dominan para Alumni tidak berani mengambil resiko dalam pekerjaan.

Selanjutnya, pada item pernyataan 2, yang menjawab sangat setuju ada 13 orang, menjawab setuju 47 orang, yang menjawab ragu-ragu 16 orang, yang menjawab tidak setuju 7 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 2 orang. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, dominan responden menjawab sangat setuju, setuju dan ragu-ragu, maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni senang bekerja menggunakan kekuatan dan logika. Untuk item pernyataan 3, yang menjawab sangat setuju 24 orang, yang menjawab setuju 38 orang, yang menjawab ragu-ragu 11 orang, yang menjawab tidak setuju 7 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 5 orang. Dari hasil kuesioner

tersebut, dominan responden menjawab sangat setuju dan setuju, maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni menyukai jenis pekerjaan dengan kegiatan observasi langsung kelapangan.

Selanjutnya, item pernyataan 4, responden yang menjawab sangat setuju 5 orang, yang menjawab setuju 16 orang, yang menjawab ragu-ragu 36 orang, yang menjawab tidak setuju 18 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 10 orang. Dari hasil kuesioner tersebut, dominan responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni tidak merasa sulit mengapresiasi kreativitasnya. Selanjutnya item pernyataan 5, yang menjawab sangat setuju ada 31 orang, yang menjawab setuju 31 orang, yang menjawab ragu-ragu 13 orang, yang menjawab tidak setuju 4 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 6 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni mendapatkan banyak ide-ide kreatif saat berada pada lingkungan terbuka. Selanjutnya item pernyataan 6, yang menjawab sangat setuju ada 30 orang, yang menjawab setuju 20 orang, yang menjawab ragu-ragu 23 orang, yang menjawab tidak setuju 6 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 6 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni menyukai pekerjaan yang melibatkan banyak orang sehingga dapat bertukar pikiran mengenai suatu hal.

Selanjutnya item pernyataan 7, yang menjawab sangat setuju ada 8 orang, yang menjawab setuju 9 orang, yang menjawab ragu-ragu 26 orang, yang menjawab tidak setuju 27 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 15 orang. Dari hasil kuesioner tersebut, dominan responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni siap bekerja dengan orang yang tidak memiliki pandangan yang sama, hal ini dapat memberikan pandangan yang lebih luar terhadap suatu hal.

. Selanjutnya item pernyataan 8, yang menjawab sangat setuju ada 63 orang, yang menjawab setuju 10 orang, yang menjawab ragu-ragu 4 orang, yang menjawab tidak setuju 2 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 6 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni merasa yakin kemampuan dan pengetahuannya akan berguna saat bekerja. Selanjutnya item pernyataan 9, yang menjawab sangat setuju ada 21 orang, yang menjawab setuju 45 orang, yang menjawab ragu-ragu 18 orang, yang menjawab tidak setuju 1 orang dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni merasa senang memiliki pekerjaan yang arahan tugasnya jelas. Selanjutnya item pernyataan 10, yang menjawab sangat setuju ada 63 orang, yang menjawab setuju 10 orang, yang menjawab ragu-ragu 4 orang, yang menjawab tidak setuju 2 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 6 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni akan bekerja sesuai dengan aturan tempatnya bekerja. Mematuhi aturan perusahaan merupakan suatu kewajiban bagi seorang karyawan.

Dunia kerja saat ini memiliki kriteria khusus yaitu tenaga kerja yang berkualitas dan professional. Para perusahaan berlomba-lomba meningkatkan kualitas tenaga kerjanya untuk memproduksi barang dan jasa yang berkualitas pula.⁸³ Sehingga salah satu cara agar Alumni IAIN Parepare dapat terserap oleh lapangan pekerjaan adalah dengan menanamkan minat atau rasa ketertarikan terhadap pekerjaan yang diinginkan. Minat adalah “rasa ketertarikan akan suatu hal yang timbul dari dalam diri. Pada dasarnya, minat adalah penerimaan terhadap suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin

⁸³ Putri Irna Amalia and Indri Murniawaty, ‘Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Efikasi Diri Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja’, *Economic Education Analysis Journal*, 9.3 (2020), 907–22 <<https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.42415>>.

kuat atau dekat hubungan tersebut, maka semakin besar pula minat”⁸⁴. Sedangkan menurut Teori Minat Karir John Hollan menjelaskan bahwa “interaksi individu dengan lingkungan tersebut dapat menghasilkan karakteristik pilihan pekerjaan dan penyesuaian lingkungan pekerjaan. Inti dari teori ini adalah proyeksi dari kepribadian individu dengan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa minat kerja Alumni IAIN Parepare memiliki klasifikasi yang baik. Hal ini diukur menggunakan teori minat karir yang dikemukakan oleh John Hollan dimana menurutnya minat kerja dipengaruhi oleh pandangan psikologi diferensial yaitu penelitian yang mengukur tingkat minat yang didasarkan pada tipe-tipe kepribadian seseorang.⁸⁵

3. Penyerapan Tenaga Kerja Alumni IAIN Parepare

Adapun hipotesis pada rumusan masalah ketiga adalah sebagai berikut:

H₃ : Penyerapan Tenaga Kerja paling tinggi 60%

H₀ : Penyerapan Tenaga Kerja lebih besar dari 60%

Hasil uji *one sampel t test* diperoleh nilai t hitung sebesar -64,688 dan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,663. Nilai t hitung (-64,688) < t tabel (1,663), maka H₀ diterima dan H₃ ditolak. Dengan demikian bahwa Penyerapan Tenaga Kerja “paling tinggi 60% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga dipopulasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Penyerapan Tenaga Kerja adalah 65% dari yang diharapkan.

⁸⁴ Faradila Suyanto, Elvi Rahmi, and Abel Tasman, ‘Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang’, *Jurnal Ecogen*, 2.2 (2019), 187 <<https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>>.

⁸⁵ Wahid Suharmawan, *Penelusuran Minat Karir Holland Dan Pengolahan Data Berbasis IT*.h.22.

Skor Klasifikasi

Skor	Klasifikasi
80-100	Sangat Baik
66-79	Baik
56-65	Cukup Baik
40-55	Buruk
< 39	Sangat Buruk

Jika dilihat dari tabel skor klasifikasi di atas dapat disimpulkan bahwa Penyerapan Tenaga Kerja Alumni IAIN Parepare dengan skor ideal sebesar 65% mempunyai klasifikasi yang Cukup Baik. Hal tersebut didasarkan kepada 7 item pernyataan yang di isi oleh Alumni IAIN Parepare. Untuk item pernyataan 1, yang menjawab sangat setuju ada 5 orang, yang menjawab setuju 13 orang, yang menjawab ragu-ragu 34 orang, yang menjawab tidak setuju 19 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 14 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata para Alumni memilih jawaban ragu-ragu dan tidak setuju, maka dapat disimpulkna bahwa dominan para Alumni tidak ingin bekerja jika memiliki upah yang rendah meskipun pekerjaan tersebut sesuai dengan jurusan yang dimilikinya.

Selanjutnya, pada item pernyataan 2, yang menjawab sangat setuju ada 40 orang, menjawab setuju 24 orang, yang menjawab ragu-ragu 12 orang, yang menjawab tidak setuju 7 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 2 orang. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, dominan responden menjawab sangat setuju, dan setuju, maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni berkeinginan memiliki pekerjaan dengan upah yang tinggi. Untuk item pernyataan 3, yang menjawab sangat setuju 22 orang, yang menjawab setuju 23 orang, yang menjawab ragu-ragu 16 orang, yang menjawab tidak setuju 15 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 9 orang. Dari hasil

kuesioner tersebut, dominan responden menjawab sangat setuju dan setuju, maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni pernah mendapatkan tawaran kerja bahkan sebelum menyelesaikan kuliahnya.

Selanjutnya, item pernyataan 4, responden yang menjawab sangat setuju 32 orang, yang menjawab setuju 20 orang, yang menjawab ragu-ragu 14 orang, yang menjawab tidak setuju 8 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 11 orang. Dari hasil kuesioner tersebut, dominan responden menjawab sangat setuju dan setuju, maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni pernah mendapatkan tawaran kerja namun tidak sesuai dengan jurusan maupun keahliannya. Selanjutnya item pernyataan 5, yang menjawab sangat setuju ada 16 orang, yang menjawab setuju 19 orang, yang menjawab ragu-ragu 12 orang, yang menjawab tidak setuju 22 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 16 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa beberapa alumni telah banyak mengirimkan surat lamaran pekerjaan bahkan sebelum menyelesaikan kuliahnya. Selanjutnya item pernyataan 6, yang menjawab sangat setuju ada 22 orang, yang menjawab setuju 23 orang, yang menjawab ragu-ragu 26 orang, yang menjawab tidak setuju 5 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 9 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni telah banyak mengirimkan surat lamaran pekerjaan setelah menyelesaikan kuliahnya. Selanjutnya item pernyataan 7, yang menjawab sangat setuju ada 8 orang, yang menjawab setuju 13 orang, yang menjawab ragu-ragu 21 orang, yang menjawab tidak setuju 25 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 19 orang. Dari hasil kuesioner tersebut, dominan responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, maka dapat disimpulkan bahwa para Alumni sangat jarang mendapatkan panggilan wawancara kerja walaupun telah mengirim banyak lamaran kerja.

Penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Dalam penelitian ini tenaga kerja yang dimaksudkan adalah Alumni IAIN Parepare. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Alumni IAIN Parepare memiliki tingkat kemampuan kerja yang baik begitu pula dengan minat kerjanya. Namun, untuk Variabel Penyerapan Tenaga Kerja memiliki klasifikasi hanya cukup baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Woyanti dan Dimas bahwa hubungan negatif antara tingkat upah dengan penyerapan tenaga kerja menunjukkan kesesuaian teori yang selama ini berlaku⁸⁶. Menurut hasil penelitiannya, upah dipandang sebagai beban oleh pengusaha, karena semakin besar tingkat upah akan semakin kecil proporsi keuntungan yang dinikmati pengusaha. Oleh karena itu kenaikan tingkat upah akan direspon oleh pengusaha dengan menurunkan jumlah tenaga kerja. Di samping itu kenaikan tingkat upah akan mendorong pengusaha menggunakan teknik yang cenderung padat modal dalam proses produksinya agar tercapai tingkat produktivitas dan efisiensi yang lebih besar sehingga mengorbankan para pekerja.

4. Hubungan Antara Kemampuan Kerja Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Kemampuan kerja adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja agar siap bekerja. Pada penelitian ini, kemampuan kerja yang dimaksud adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh alumni IAIN Parepare. apakah kemampuannya telah sesuai dengan pekerjaan yang akan diperolehnya. Adapun indikator kemampuan kerja menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya *Perilaku Organisasi* yang dikutip dari Sedarmayanti yaitu sebagai berikut:

⁸⁶ Dimas Woyanti, 'Penyerapan Tenaga Kerja Di DKI Jakarta', *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 16.1 (2009), 32-41.

1. Kemampuan Intelektual yang meliputi kecerdasan, pemahaman, penalaran, dan daya ingat.
2. Kemampuan Fisik meliputi kekuatan tubuh, kekuatan verbal, kekuatan statis, dan stamina.

Hasil uji Korelasi berdasarkan nilai *signifikansi* (*Sig*) dari tabel korelasi dapat diketahui antara Kemampuan Kerja (X_1) dengan Penyerapan Tenaga Kerja (Y) dimana nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan. Maka H_4 diterima. Karena korelasinya positif, maka apabila Kemampuan Kerja naik maka Penyerapan Tenaga Kerja juga ikut naik. Begitupun sebaliknya, jika Kemampuan Kerja menurun maka Penyerapan Tenaga Kerja juga ikut menurun. Dengan tingkat kekuatan hubungan yaitu 0,549 atau tingkat korelasinya cukup.

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Alumni IAIN Parepare termasuk kedalam golongan yang memiliki kemampuan kerja karena telah memiliki jenjang pendidikan maupun pengalaman kerja melalui program magang yang diberikan oleh Kampus.

5. Hubungan Antara Minat Kerja Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Minat kerja merupakan suatu keinginan seseorang dalam menentukan pilihan dalam menjalankan tugas–tugas seseorang sesuai bidang dan tanggung jawabnya. Pada penelitian ini, minat kerja yang dimaksud adalah minat kerja yang dimiliki oleh alumni IAIN Parepare. Adapun indikator untuk dapat mengukur minat kerja seseorang menurut John Holland yaitu sebagai berikut⁸⁷:

⁸⁷ Wahid Suharmawan, *Penelusuran Minat Karir Holland Dan Pengolahan Data Berbasis IT*.h.23

- a. Realistik, Tipe yang preferensinya pada aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi eksplisit, teratur, atau sistematis terhadap obyek-obyek, alat, mesin dan binatang.
- b. Investigatif, Tipe ini memiliki preferensi untuk aktivitas-aktivitas yang memerlukan penyelidikan observasional, simbolik, sistematis, dan kreatif terhadap fenomena fisik, biologis, dan kultural agar dapat memahami dan mengontrol fenomena tersebut, dan tidak menyukai aktivitas-aktivitas persuasif, sosial, dan repetitif.
- c. Artistik, Tipe ini memiliki preferensi pada aktivitas-aktivitas yang beragam, bebas, dan tidak sistematis untuk menciptakan produk-produk artistik, seperti lukisan, drama, karangan.
- d. Sosial, Tipe ini memiliki preferensi pada aktivitas-aktivitas yang melibatkan orang-orang lain dengan penekanan pada membantu, mengajar, atau menyediakan bantuan.
- e. Enterprising, Tipe ini memiliki preferensi pada aktivitas-aktivitas yang melibatkan perolehan ekonomik atau tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas yang sistematis, abstrak, dan ilmiah.
- f. Konvensional, Tipe ini memiliki preferensi pada aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi data yang eksplisit, teratur, dan sistematis guna memberikan pengaruh kepada tujuan-tujuan organisasi.

Hasil uji Korelasi berdasarkan nilai *signifikansi* (*Sig*) dari tabel korelasi dapat diketahui antara Minat Kerja (X_2) dengan Penyerapan Tenaga Kerja (Y) dimana nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan. Maka H_5 diterima. Karena korelasinya positif, maka apabila Minat Kerja naik maka Penyerapan Tenaga Kerja juga ikut naik. Begitupun sebaliknya, jika Minat Kerja menurun maka Penyerapan Tenaga Kerja juga ikut menurun. Dengan tingkat kekuatan hubungan yaitu 0,604 atau tingkat korelasinya kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa antara Minat Kerja dengan Penyerapan Tenaga Kerja memiliki hubungan yang kuat.

6. Pengaruh Kemampuan Kerja Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Terkait rumusan masalah dan hipotesis pada bab sebelumnya mengenai variabel Instrumen Kemampuan Kerja Alumni IAIN Parepare terhadap Penyerapan Tenaga Kerja maka berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan Kemampuan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja yang dibuktikan dengan hasil olah data pada program SPSS dengan nilai signifikansi dari variabel Kemampuan Kerja 0,384 lebih besar dibandingkan probabilitas yaitu 0.05 atau $0.384 > 0,05$ dan nilai kontribusi β_1 sebesar 0,082 atau 8,2%. Maka H_6 ditolak Artinya tidak terdapat pengaruh yang searah antara variabel Kemampuan Kerja terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja.

Kemampuan kerja seseorang menurut Sedarmayanti dapat diukur dengan dua indikator yaitu “kemampuan intelektual meliputi kemampuan numeric, pemahaman verbal, kecepatan perceptual, penalaran deduktif, visualisasi ruang hingga daya ingat. Sedangkan indikator yang kedua adalah kekuatan fisik meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan verbal, kekuatan statis, keluwesan extent, keluwesan dinamis hingga tingkat stamina”. Kemampuan merupakan sesuatu hal yang harus ada dalam diri seseorang sehingga membutuhkan usaha untuk memperoleh kemampuan tersebut. Selain pendidikan dan pengalaman, kemampuan seseorang dapat ditingkatkan melalui pelatihan contohnya dengan mengikuti praktik magang yang memiliki sistem pelatihan pada tenaga kerjanya. Hal ini tentunya akan menambah kemampuan kerja dan menjadi tenaga kerja yang berkualitas.⁸⁸

Kesimpulan dari penjelasan mengenai hasil uji t secara parsial pada penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Sehingga hasil penelitian ini tidak sejalan atau tidak

⁸⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2018). h. 46.

mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh Fuad dan Huda yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.⁸⁹ Sedangkan pada penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja Alumni IAIN Parepare tidak mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerjanya.

Selain itu penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Multazam Ibrahim, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁹⁰ Sedangkan, berdasarkan hasil uji analisis secara parsial menyimpulkan bahwa Kemampuan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Tingkat penyerapan tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Muh.Saleh menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah⁹¹ sehingga dapat disimpulkan bahwa, dari beberapa hasil penelitian terdahulu diatas, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak sejalan atau tidak didukung oleh penelitian terdahulu.

7. Pengaruh Minat Kerja Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Terkait rumusan masalah dan hipotesis pada bab sebelumnya mengenai variabel Instrumen Minat Kerja Alumni IAIN Parepare terhadap Penyerapan Tenaga Kerja maka berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja yang dibuktikan dengan hasil olah data pada program SPSS dengan nilai signifikansi dari variabel Minat Kerja 0,004 lebih kecil dibandingkan probabilitas yaitu 0.05

⁸⁹ Eko Nur Fuad and Nurul Huda, 'Prestasi Kerja Berbasis Kedisiplinan, Kemampuan Kerja Dan Profesionalisme Pegawai UNISNU Jepara', *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33.2 (2018), 124–39.

⁹⁰ Multazam Ibrahim, 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Deli Bantaeng', *Thesis* (Universitas Hasanuddin, Makassar, 2022).

⁹¹ Muh Saleh, 'Pengaruh Kemampuan, Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kabupaten Jember', *Jurnal Jember*, 1 (2011).

atau $0.004 < 0,05$ dan nilai kontribusi β^2 sebesar 0,361 atau 36%. H_7 diterima Artinya ada pengaruh yang searah antara variabel Minat Kerja terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja.

Penelitian ini didukung oleh Cahyono⁹² dengan hasil bahwa minat kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan mahasiswa dalam bekerja. Jika minat kerja naik, maka kesiapan kerjanya juga ikut naik. Begitu pula dengan terserapnya tenaga kerja, jika tenaga kerjanya dalam hal ini Alumni IAIN Parepare memiliki minat yang kuat untuk bekerja maka tenaga kerja tersebut akan terserap oleh lapangan pekerjaan. Selanjutnya, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad dan Mustari⁹³ dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa minat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Pengaruh tersebut dikatakan positif artinya apabila minat kerja mahasiswa naik maka kesiapan kerjanya juga akan ikut naik. Begitu pula dengan minat kerja alumni, jika mengalami kenaikan maka tingkat penyerapan tenaga kerjanya juga akan mengalami kenaikan.

Minat kerja merupakan hal yang sangat utama sebelum mengerjakan sesuatu. Sesuai dengan teori Holland bahwa minat ataupun ketertarikan seseorang terhadap suatu hal dapat dilihat dari sisi kepribadisannya. Mengerjakan sesuatu yang disukai dapat memberikan kesenangan terhadap diri sendiri.

8. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis sebelumnya mengenai pengaruh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja secara bersama-sama terhadap

⁹² Simholis Dwi Cahyono, 'Kontribusi Minat Kerja Dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja', *E-Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 2.3 (2014), 193–200.

⁹³ Andi Muhammad and Ikhsan Mustari, 'Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja', *Jimfeb (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB)*, 1, 2021, 1–18.

Penyerapan Tenaga Kerja, dimana hipotesis yang peneliti duga sebelumnya ialah terdapat pengaruh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja secara bersama-sama terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan hal ini dibuktikan dengan Model regresi berganda menunjukkan secara bersama-sama dengan menggunakan hasil uji F menjelaskan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_1), Minat Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Y). Dimana $F_{hitung} = 24,155 > F_{tabel} = 3.11$ dan nilai sig sebesar $= 0,000 < 0,05$ Maka H_0 diterima artinya variabel Kemampuan Kerja dan Minat Kerja secara bersama-sama signifikan mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja. Kemudian berdasarkan itu pula didapatkan nilai kontribusi β Minat Kerja merupakan nilai yang paling dominan sebesar sebesar 0,361 atau 36,1%. yang diartikan bahwa diantara 2 variabel independen yaitu Kemampuan Kerja (X_1), dan Minat Kerja (X_2) dimana Minat Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang menyebutkan bahwa variabel yang memiliki nilai Koefisien Regresi (X_n, β_n) tertinggi dengan nilai yang menjauhi angka nol makanya variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dibandingkan variabel yang lainnya.

Jadi Variabel Minat Kerja merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,361 dibandingkan dengan variabel Kemampuan Kerja yang nilai koefisiennya hanya sebesar 0,082. Karena $X_2 (\beta_2 = \text{Minat Kerja}) > X_1 (\beta_1 = \text{Kemampuan Kerja})$ dimana $0,361 > 0,082$ sehingga dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan berpengaruh adalah variabel Minat Kerja.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji *one sampel t test*, diperoleh nilai t hitung sebesar $-35,509$ dan diperoleh nilai t tabel sebesar $1,663$. Nilai t hitung $(-35,509) < t$ tabel $(1,663)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian bahwa Kemampuan Kerja “paling tinggi 75% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga dipopulasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Kemampuan Kerja Alumni IAIN Parepare sebesar 79% dari yang diharapkan.
2. Hasil uji *one sampel t test* diperoleh nilai t hitung sebesar $-44,004$ dan diperoleh nilai t tabel sebesar $1,663$. Nilai t hitung $(-44,004) < t$ tabel $(1,663)$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian bahwa Minat Kerja “paling tinggi 70% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga dipopulasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari hasil perhitungan sampel ditemukan rata-rata Minat Kerja = 72% dari yang diharapkan.
3. Hasil uji *one sampel t test* diperoleh nilai t hitung sebesar $-64,688$ dan diperoleh nilai t tabel sebesar $1,663$. Nilai t hitung $(-64,688) < t$ tabel $(1,663)$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian bahwa Penyerapan Tenaga Kerja “paling tinggi 60% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga dipopulasi dengan data

yang terkumpul dari sampel. Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Penyerapan Tenaga Kerja adalah 65% dari yang diharapkan.

4. Hasil uji Korelasi berdasarkan nilai *signifikansi* (*Sig*) dari tabel korelasi dapat diketahui antara Kemampuan Kerja (X_1) dengan Penyerapan Tenaga Kerja (Y) dimana nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan. Maka H_4 Diterima.
5. Hasil uji Korelasi berdasarkan nilai *signifikansi* (*Sig*) dari tabel korelasi dapat diketahui antara Minat Kerja (X_2) dengan Penyerapan Tenaga Kerja (Y) dimana nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan. Maka H_5 Diterima.
6. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja yang dibuktikan dengan hasil olah data pada program SPSS dengan nilai signifikansi dari variabel Kemampuan Kerja 0,384 lebih kecil dibandingkan probabilitas yaitu 0.05 atau $0.384 > 0,05$ dan nilai kontribusi β_1 sebesar 0,082 atau 8,2%. Maka H_6 Ditolak dan H_0 Diterima.
7. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja yang dibuktikan dengan hasil olah data pada program SPSS dengan nilai signifikansi dari variabel Minat Kerja 0,004 lebih kecil dibandingkan probabilitas yaitu 0.05 atau $0.004 < 0,05$ dan nilai kontribusi β_2 sebesar 0,361 atau 36%. H_7 Diterima.
8. Hasil uji F menjelaskan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_1), Minat Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Y). Dimana $F_{hitung} = 24,155 > F_{tabel} = 3.11$ dan nilai sig sebesar $= 0,000 < 0,05$ Maka H_8 Diterima.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian. Implikasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berperan sebesar 8,2% terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Jadi setiap ada kenaikan pada Kemampuan Kerja maka dapat meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja. Dari temuan penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk lebih meningkatkan kemampuan para Alumni tidak hanya terbatas pada kemampuan intelektualnya tetapi juga kemampuan fisiknya.
2. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa hasil Minat Kerja sebesar 36%. Jadi setiap ada kenaikan pada Minat Kerja maka dapat meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja. Jika dibandingkan dengan Kemampuan Kerja, variabel Minat Kerja memiliki nilai yang lebih besar. Hal ini membuktikan bahwa memiliki kemampuan saja tidak cukup untuk bekerja, namun harus memiliki minat kerja yang kuat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka ada beberapa saran untuk Kampus IAIN Parepare dan bagi para Alumni IAIN Parepare yang sedang mencari pekerjaan maupun peneliti yang membahas judul yang sama. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi para mahasiswa maupun Alumni IAIN Parepare, Kemampuan saja tidak akan cukup untuk memperoleh pekerjaan namun tetap harus diikuti oleh minatnya untuk bekerja. Kemampuan hanya akan sia-sia apabila tidak memiliki minat yang kuat. Selain itu, mahasiswa yang tengah menempuh pendidikan maupun para alumni yang telah lulus tetap semangat untuk

mencari pekerjaan dan dengan adanya penelitian ini dapat membantu memotivasi para alumni untuk bekerja maupun mencari pekerjaan.

2. Bagi kampus IAIN Parepare, selain meningkatkan kemampuan intelektual mahasiswa sebaiknya juga memberikan kesiapan kerja kepada mahasiswanya dengan memberikan rekomendasi kerja kepada perusahaan.
3. Bagi pemerintah, pengangguran akan menghambat pertumbuhan ekonomi Negara sehingga diperlukan kebijakan pemerintah untuk menanggulangi masalah tersebut. Salah satu cara untuk mengatasi hal tersebut adalah membuka lapangan kerja baru untuk para mahasiswa yang telah menempuh pendidikan tinggi agar kemampuan yang diperoleh dari bangku pendidikan dapat diterapkan di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Al- Qur'an Karim

Afandi, Muslim, *Tipe Kepribadian Dan Model Lingkungan Dalam Perspektif Bimbingan Karir John Holland*. Riau: UIN Suska Riau, 2011.

Agustini, Yetty, and Erni Panca Kurniasih, 'Pengaruh Investasi PMDN, PMA, Dan Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dan Jumlah Penduduk Miskin Kabupaten/Kota Di Provinsi Kalimantan Barat', *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6.2. 2017, 97

Amalia, Putri Irna, and Indri Murniawaty, 'Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Efikasi Diri Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja', *Economic Education Analysis Journal*, 9.3 (2020), 907–22 <<https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.42415>>

Ardianto, Elvinaro, *Metodologi Penelitian Untuk Public Relation Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2011.

Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.

Ashari, Timmi, 'Pengaruh Minat Kerja Dan Profesional Konselor Terhadap Kepuasan Kerja Konselor Pada Lembaga Psikologi Terapan (LPT) Grahitia Indonesia Di Banten'. Universitas Medan, 2011.

Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

'Badan Pusat Statistik, <https://www.bps.go.id/>' <<https://www.bps.go.id/>>

Barthos, Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Bintaro, and Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.

Boediono, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2002.

Bungin, Burhan, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2008.

Cahyono, Simholis Dwi, 'Kontribusi Minat Kerja Dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja', *E-Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 2.3 (2014), 193–200

Chaudhry, Muhammad Sharif, *Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana, 2016.

'Definisi Pengangguran Terbuka', *Internasional Labour Organization (ILO)*,

2001 <www.ilo.org>

Devi, Nurwulan Kusuma, 'Rendahnya Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Sebuah Tinjauan Perspektif Hubungan Industrial', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2019

Djali, *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Elfindri, and Nasri Bachtiar, *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Padang: Andalas University Press, 2004.

Fuad, Eko Nur, and Nurul Huda, 'Prestasi Kerja Berbasis Kedisiplinan, Kemampuan Kerja Dan Profesionalisme Pegawai UNISNU Jepara', *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33.2 (2018), 124–39

Gatiningsih, and Eko Sutrisno, *Modul Mata Kuliah Kependudukan Dan Ketenagakerjaan*. Sumedang: Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, 2017.

Gunawan, Fahmi, and Dkk, *Senarai Penelitian Pendidikan, Hukum Dan Ekonomi Di Sulawesi Tenggara*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.

Hasyim, and Rina Anindita, *Prinsip-Prinsip Dasar Metode Riset Bidang Pemasaran*. Jakarta: Uieu-University Press, 2009.

'<https://www.bps.go.id/subject/6/Tenaga-Kerja.html>',
<https://www.bps.go.id/subject/6/Tenaga-Kerja.html>
<<https://doi.org/https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>>

Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

Ibrahim, Multazam, 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Deli Bantaeng', *Thesis*. Universitas Hasanuddin, Makassar, 2022

Mangkunegara, and A. A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 3. Bandung: PT. Refika Aditama, 2007.

Marius, and Jelamu Ardu, *Memecahkan Masalah Pengangguran Di Indonesia*. IPB, 2004.

Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press, 2009.

Moehar, and Daniel, *Pengantar Tentang Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

- Mudrajad, Kuncoro, *Ekonomi Dan Pembangunan Daerah*. Jakarta: Erlangga, 2000.
- Muhammad, Andi, and Ikhsan Mustari, 'Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja', *Jimfeb (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB)*, 1, 2021, 1–18
- Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017.
- Mustafa, Sri Wahyuni, 'Pengaruh Investasi Swasta, Belanja Daerah Dan Indeks Harga Konsumen Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Wisata Melalui Output Sektor Perdagangan Dan Sektor Jasa Lainnya Di Provinsi Sulawesi Selatan', *Thesis*. Universitas Hasanuddin Makassar, 2013.
- Noor, Juliansyah, *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: PT Dhana Bakti Wakaf, 2005.
- Ramayulis, *Psikologi Agama*. Jakarta: Kalam Mulia, 2011.
- RI, Kementerian Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Al-Quar'an, 2019.
- Rozalinda, *Ekonomi Islam*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Ruslan, Rosady, *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Saleh, Muh, 'Pengaruh Kemampuan, Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kabupaten Jember', *Jurnal Jember*, 1 (2011)
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2018.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al- Mishbah Jilid 2: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al Quran*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Soeroto, *Strategi Pembangunan Dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2. Yogyakarta: UGM Press, 2002.
- Suharmawan, Wahid, *Penelusuran Minat Karir Holland Dan Pengolahan Data Berbasis IT*. Bogor: PT Grha Cipta Media, 2016.
- Suherman, Uman, *Bimbingan Dan Konseling Karir: Sepanjang Rentang*

- Kehidupan*. Bandung: Rizqi Press, 2013.
- Sukirno, Sadono, *Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran Dari Klasik Hingga Keynesian Baru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000.
- Sumarni, Murti, and John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty, 2014.
- Sumarsono, Sonny, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi Bisnis*. Yogyakarta: UII PRESS Yogyakarta, 2005.
- Suyanto, Faradila, Elvi Rahmi, and Abel Tasman, 'Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang', *Jurnal Ecogen*, 2.2 (2019), 187 <<https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>>
- Tan, Thomat, *Teaching Is An Maximize Your Teaching*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017.
- Tilaar, H.A.R, *Multikulturalisme, Tantangan Global Masa Depan Dalam Transformasi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Grasindo, 2004.
- 'Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2', 2003 <https://doi.org/https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003>
- Woyanti, Dimas, 'Penyerapan Tenaga Kerja Di DKI Jakarta', *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 16.1 (2009), 32–41
- Wursanto, I.G, *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2003.
- Yunus, Mahmud, *Quran Karim*. Jakarta: PT. Hidakarya Agung, 2002.
- Yusuf, Muri A, *Kiat Sukses Dalam Karier*. Jakarta: Galia Indonesia, 2013.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Hal : Permohonan Data Jumlah Alumni IAIN Parepare

Yth. Rektor IAIN Parepare
cq. Kasubag Layanan Administrasi

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sry Mulyani
Tempat/ Tgl. Lahir : Pinrang, 24 Oktober 1998
NIM : 2120203860102010
Fakultas/ Program Studi : Pascasarjana Jurusan Ekonomi Syariah
Semester : 4 (Empat)
Alamat : Jl. A. Dewang, Kota Parepare.

Dalam rangka penyusunan proposal tesis yang berjudul "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MINAT KERJA TERHADAP TINGKAT PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA ALUMNI IAIN PAREPARE ", Kami bermaksud meminta data jumlah alumni IAIN Parepare tahun 2019, 2020 dan 2021..

Demikian permohonan ini kami sampaikan atas perkenaan dan kerja sama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb

Parepare, 9 Februari 2023
Permohon


Sry Mulyani

IAIN
PAREPARE



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100 website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B-253/In.39/PPS.05/03/2023
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

30 Maret 2023

Yth. **Bapak Walikota Parepare**
Cq. **Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan
Terpadu Satu Pintu**

Di

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk Tesis mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Parepare tersebut di bawah ini :

Nama : SRY MULIYANI
NIM : 2120203860102010
Program Studi : Ekonomi Syari'ah
Judul Tesis : **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja Alumni IAIN Parepare Terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Pada Alumni FEBI).**

Untuk keperluan Pengurusan segala sesuatunya yang berkaitan dengan penelitian tersebut akan diselesaikan oleh mahasiswa yang bersangkutan. Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan **April sampai Juni Tahun 2023.**

Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan kepada bapak/ibu kiranya yang bersangkutan dapat diberi izin dan dukungan seperlunya.

Assalamu Alaikum Wr. Wb.



Direktur,

Hj. Darmawati, S.Ag., M.Pd
NIP. 19720703 199803 2 001



SRN IP0000262

PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Veteran Nomor 28 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmptsp@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 262/IP/DPM-PTSP/4/2023

- Dasar :
1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

MENGIZINKAN

KEPADA
NAMA

: **SRY MULIYANI**

UNIVERSITAS/ LEMBAGA

: **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

Jurusan

: **EKONOMI SYARIAH**

ALAMAT

: **JL. ANDI DEWANG PAREPARE**

UNTUK

: melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MINAT KERJA ALUMNI IAIN PAREPARE TERHADAP TINGKAT PENYERAPAN TENAGA KERJA (STUDI PADA ALUMNI FEBI)**

LOKASI PENELITIAN : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **13 April 2023 s.d 29 Mei 2023**

- a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
- b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
Pada Tanggal : **12 April 2023**

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA PAREPARE**



Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM

Pangkat : **Pembina Tk. 1 (IV/b)**

NIP : **19741013 200604 2 019**

Biaya : Rp. 0.00

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPTSP Kota Parepare (scan QRCode)



Balat
Sertifikasi
Elektronik



PASCASARNAJA IAIN PAREPARE



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B.318 /In.39/BA/05/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Dr. H. Muhdin, S.Ag, M.Pd.I
NIP : 196912311997031023
Jabatan : Kepala Biro AUAK

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sry Mulyani
Nim : 2120203860102010
Program Studi : Ekonomi Syariah Pascasarjana
Alamat : Jl. Andi Dewang Parepare

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di IAIN Parepare dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul : **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MINAT KERJA ALUMNI IAIN PAREPARE TERHADAP TINGKAT PENYERAPAN TENAGA (STUDI PADA MAHASISWA FEBI IAIN PAREPARE”** mulai 13 April 2023 s.d. 29 Mei 2023.

Demikian Surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Parepare, // Juli 2023
Kepala Biro AUAK,
29 Mei

Dr. H. Muhdin, S.Ag, M.Pd.I.
NIP 196912311997031023

PAREPARE



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
UNIT PELAKSANA TEKNIS BAHASA



Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-90/ln.39/UPB.10/PP.00.9/07/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Hj. Nurhamdah, M.Pd.
NIP : 19731116 199803 2 007
Jabatan : Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Bahasa

Dengan ini menerangkan bahwa berkas sebagai berikut atas nama,

Nama : Sry Mulyani
Nim : 2120203860102010
Berkas : Abstrak

Telah selesai diterjemahkan dari Bahasa Indonesia ke Bahasa Inggris dan Bahasa Arab pada tanggal 11 Juli 2023 oleh Unit Pelaksana Teknis Bahasa IAIN Parepare.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 20 Juli 2023

Kepala,



Hj. Nurhamdah, M.Pd.

NIP 19731116 199803 2 007

PAREPARE

PASCASARNAJA IAIN PAREPARE



JEPA
(JOURNAL OF ECONOMIC PUBLIC AND ACCOUNTING)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT



Jl. Prof. Dr. Baharuddin Lopa, S.H, Talumung, Majene, Sulawesi Barat
Email: jepa@unsulbar.ac.id. No. Telpn: +62 821 90784899 Website: <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/jepa>

Majene, 20 Juli 2023

LETTER OF ACCEPTANCE (LOA)

Nomor : 2251/UN55.5.1.1/PJ/2023

Kepada Yth:

Sry Mulyani (Institut Agama Islam IAIN Parepare)
Muliati (Institut Agama Islam IAIN Parepare)
Syahriyah Semaun (Institut Agama Islam IAIN Parepare)
Suarning (Institut Agama Islam IAIN Parepare)
Andi Bahri (Institut Agama Islam IAIN Parepare)

Terima kasih telah mengirimkan artikel ilmiah untuk diterbitkan pada Journal of Economic Public and Accounting (ISSN Online 2623-2472, ISSN Cetak 2715-8977) dengan Judul :

“Fenomena Pengangguran Terdidik Serta Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya”

Berdasarkan hasil review, artikel tersebut telah kami terima dan telah masuk kedalam list penerbitan dan akan dipublikasikan di Journal of Economic Public and Accounting Volume 6, Nomor 1, Oktober 2023. Adapun Link dari Jurnal JEPA yaitu <https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/jepa>

Demikian informasi ini disampaikan, dan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
Pengelola



Zulfadhli Lutfi A. Lopa S.E., Ak., MM

Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Kemampuan Kerja	1. Kemampuan Intelektual (kecerdasan, pemahaman, penalaran, dan daya ingat). 2. Kemampuan Fisik (kekuatan tubuh, kekuatan verbal, kekuatan statis, dan stamina)	1, 2, 3, 4 dan 5 1, 2, 3, 4 dan 5
2.	Minat Kerja	1. Realistik 2. Investigatif 3. Artistik 4. Sosial 5. Enterprising 6. Konvensional	1 dan 2 3 4 dan 5 6 dan 7 8 9 dan 10
3.	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja	1. Tingkat Upah 2. Permintaan Tenaga Kerja 3. Penawaran Tenaga Kerja	1 dan 2 3 dan 4 5, 6 dan 7

PAREPARE

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Minat Kerja Alumni IAIN Parepare Terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja.

A. Data Responden :

Nama :
Alamat :
Umur : tahun
Jenis Kelamin : () Pria () Wanita
Tahun Kelulusan : () 2020
() 2021
() 2022

B. Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik baiknya, sehingga tidak ada pertanyaan yang tidak terisi atau terlewat.
2. Berilah tanda ceklis (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/ibu pilih dilembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan yang sebenarnya. Dengan keterangan di bawah ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pertanyaan

NO	Pernyataan	Jawaban				
	Variabel Kemampuan Kerja	SS	S	R	TS	STS
	Kemampuan Intelektual:					
1	Saya mampu berhitung, baik secara manual maupun menggunakan mesin hitung.					
2	Saya dapat memahami sesuatu yang saya baca dan saya dengar.					
3	Saya optimis dengan pengalaman dan pengetahuan yang saya miliki dapat menyelesaikan permasalahan yang akan timbul.					
4	Jika diminta, saya akan memberikan pandangan saya terhadap suatu hal.					
5	Saya merasa yakin pengalaman dan pendidikan saya akan berguna saat bekerja.					
	Kemampuan Fisik:					
1	Saya mampu bekerja dengan menggunakan kekuatan fisik.					
2	Saya memiliki keluwesan saat bekerja					
3	Menjaga kondisi tubuh merupakan hal yang utama dalam bekerja.					
4	Sehat jasmani merupakan modal utama dalam bekerja					
5	Saya memiliki stamina yang cukup saat bekerja					

NO	Variabel Minat Kerja	SS	S	R	TS	STS
1	Saya tidak berani mengambil resiko dalam pekerjaan					
2	Saya senang bekerja menggunakan kekuatan dan logika					
3	Saya menyukai kegiatan observasi langsung kelapangan					
4	Saya merasa sulit mengapresiasi kreativitas saya					
5	Lingkungan terbuka membuat saya mendapat banyak ide-ide kreatif					
6	Saya menyukai kegiatan dengan banyak orang					
7	Saya hanya akan bekerja dengan orang yang memiliki pemahaman yang sama dengan saya					
8	Saya yakin kemampuan dan pengetahuan saya sangat berguna saat bekerja					
9	Saya senang dengan kegiatan yang memiliki arahan tugas yang jelas					
10	Saya hanya akan bekerja sesuai dengan aturan tempat saya bekerja					

NO	Variabel Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja	SS	S	R	TS	STS
1	Saya akan tetap bekerja sesuai jurusan saya walaupun memiliki upah yang rendah.					
2	Memiliki pekerjaan dengan upah tinggi menjadi impian saya.					
3	Saya pernah mendapatkan penawaran kerja sebelum saya lulus kuliah.					
4	Saya pernah mendapatkan penawaran kerja namun					

	tidak sesuai dengan jurusan saya.					
5	sebelum lulus saya telah mengirim surat lamaran kerja di suatu instansi.					
6	Setelah lulus saya telah mengirim banyak surat lamaran kerja					
7	Saya telah sering mendapat panggilan wawancara kerja, namun tidak pernah diterima kerja.					



HASIL OUTPUT SPSS

Uji Validitas

Uji Validitas Kemampuan Kerja (X₁)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	total
item_1	Pearson Correlation	1	,744**	,703**	,571**	,626**	,592**	,623**	,626**	,634**	,500**	,829**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_2	Pearson Correlation	,744**	1	,814**	,736**	,693**	,598**	,764**	,771**	,777**	,330**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_3	Pearson Correlation	,703**	,814**	1	,665**	,710**	,485**	,666**	,689**	,701**	,329**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_4	Pearson Correlation	,571**	,736**	,665**	1	,629**	,523**	,674**	,711**	,740**	,264*	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,015	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_5	Pearson Correlation	,626**	,693**	,710**	,629**	1	,572**	,648**	,685**	,650**	,383**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_6	Pearson Correlation	,592**	,598**	,485**	,523**	,572**	1	,650**	,544**	,559**	,398**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_7	Pearson Correlation	,623**	,764**	,666**	,674**	,648**	,650**	1	,710**	,672**	,262*	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,015	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_8	Pearson Correlation	,626**	,771**	,689**	,711**	,685**	,544**	,710**	1	,914**	,341**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_9	Pearson Correlation	,634**	,777**	,701**	,740**	,650**	,559**	,672**	,914**	1	,412**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_10	Pearson Correlation	,500**	,330**	,329**	,264*	,383**	,398**	,262*	,341**	,412**	1	,532**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,015	,000	,000	,015	,001	,000		,000

	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
skor_t al	Pearson Correlation	,829**	,896**	,839**	,806**	,824**	,739**	,824**	,868**	,877**	,532**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Minat Kerja (X₂)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	skor_t total
item_1	Pearson Correlation	1	,092	,197	,357**	,104	,223*	,410**	,226*	,050	,226*	,458**
	Sig. (2-tailed)		,401	,071	,001	,345	,040	,000	,037	,648	,037	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_2	Pearson Correlation	,092	1	,632**	,223*	,689**	,581**	,116	,556**	,465**	,556**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,401		,000	,040	,000	,000	,291	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_3	Pearson Correlation	,197	,632**	1	,201	,702**	,574**	,217*	,569**	,464**	,569**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,071	,000		,066	,000	,000	,046	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_4	Pearson Correlation	,357**	,223*	,201	1	,243*	,100	,391**	,286**	-,045	,286**	,475**
	Sig. (2-tailed)	,001	,040	,066		,025	,362	,000	,008	,680	,008	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_5	Pearson Correlation	,104	,689**	,702**	,243*	1	,680**	,113	,694**	,417**	,694**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,345	,000	,000	,025		,000	,302	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_6	Pearson Correlation	,223*	,581**	,574**	,100	,680**	1	,177	,548**	,427**	,548**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,040	,000	,000	,362	,000		,104	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_7	Pearson Correlation	,410**	,116	,217*	,391**	,113	,177	1	-,001	-,023	-,001	,384**
	Sig. (2-tailed)	,000	,291	,046	,000	,302	,104		,996	,835	,996	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
item_8	Pearson Correlation	,226*	,556**	,569**	,286**	,694**	,548**	-,001	1	,367**	1,000**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,000	,008	,000	,000	,996		,001	,000	,000

	Sig. (2-tailed)	,030	,223	,133	,031	,000	,000		,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
total_s	Pearson Correlation	,542**	,474**	,678**	,694**	,564**	,595**	,612**	1
kor	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,938	10

Uji Reliabilitas Minat Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,849	10

Uji Reliabilitas Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,698	7

Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Penyerapan_Tenaga _Kerja *	Between Groups	(Combined)	1265,927	26	48,689	2,625	,001
		Linearity	706,283	1	706,283	38,07	,000
	Kemampuan_Kerja	Deviation from Linearity	559,644	25	22,386	1,207	,273
Within Groups		1075,885	58	18,550			
Total			2341,812	84			

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

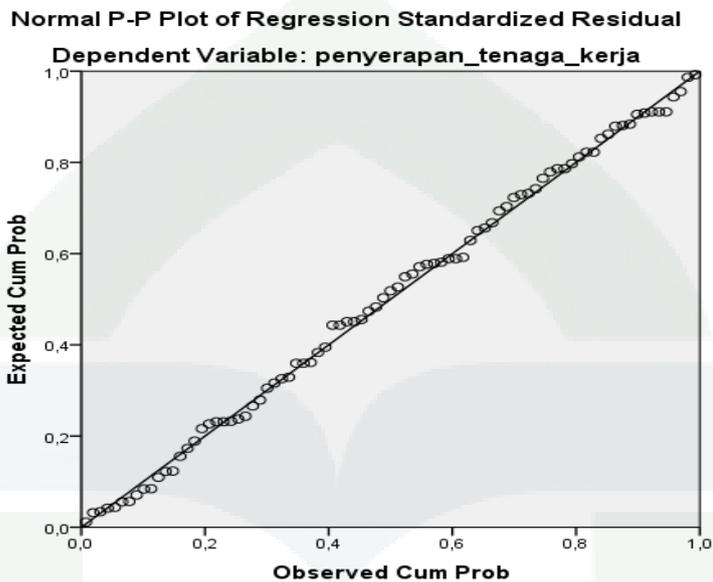
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,18846502
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,042
	Positive	,040
	Negative	-,042
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Uji One Sampel T Test

Kemampuan Kerja (X₁)

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kemampuan_Kerja	85	39,98	9,093	,986

One-Sample Test

Test Value = 75

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kemampuan_Kerja	-35,509	84	,000	-35,024	-36,98	-33,06

Minat Kerja (X₂)

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Minat_Kerja	85	36,11	7,101	,770

One-Sample Test

Test Value = 70

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Minat_Kerja	-44,004	84	,000	-33,894	-35,43	-32,36

Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Penyerapan_Tenaga_Kerja	85	22,95	5,280	,573

One-Sample Test

Test Value = 60

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Penyerapan_Tenaga_Kerja	-64,688	84	,000	-37,047	-38,19	-35,91

Korelasi *Pearson Product Moment*

		Correlations		
		kemampuan_kerja	minat_kerja	penyerapan_tenaga_kerja
Kemampuan_Kerja	Pearson Correlation	1	,840**	,549**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	85	85	85
Minat_Kerja	Pearson Correlation	,840**	1	,604**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	85	85	85
Penyerapan_Tenaga_Kerja	Pearson Correlation	,549**	,604**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji t Secara Parsial

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	B			
1	(Constant)	6,645	2,399		2,770	,007
	Kemampuan_Kerja	,082	,094	,142	,876	,384
	Minat_Kerja	,361	,120	,485	3,001	,004

a. Dependent Variable: Penyerapan_Tenaga_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	706,283	1	706,283	35,843	,000 ^b
	Residual	1635,529	83	19,705		
	Total	2341,812	84			

a. Dependent Variable: penyerapan_tenaga_kerja

b. Predictors: (Constant), kemampuan_kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854,385	1	854,385	47,676	,000 ^b
	Residual	1487,427	83	17,921		
	Total	2341,812	84			

a. Dependent Variable: penyerapan_tenaga_kerja

b. Predictors: (Constant), minat_kerja

Uji f Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	868,180	2	434,090	24,155	,000 ^b
	Residual	1473,632	82	17,971		
	Total	2341,812	84			

A. Dependent Variable: Penyerapan_Tenaga_Kerja

B. Predictors: (Constant), Minat_Kerja, Kemampuan_Kerja

Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	6,645	2,399		2,770	,007
	Kemampuan_Kerja	,082	,094	,142	,876	,384
	Minat_Kerja	,361	,120	,485	3,001	,004

a. Dependent Variable: Penyerapan_Tenaga_Kerja

Koefisien Determinasi

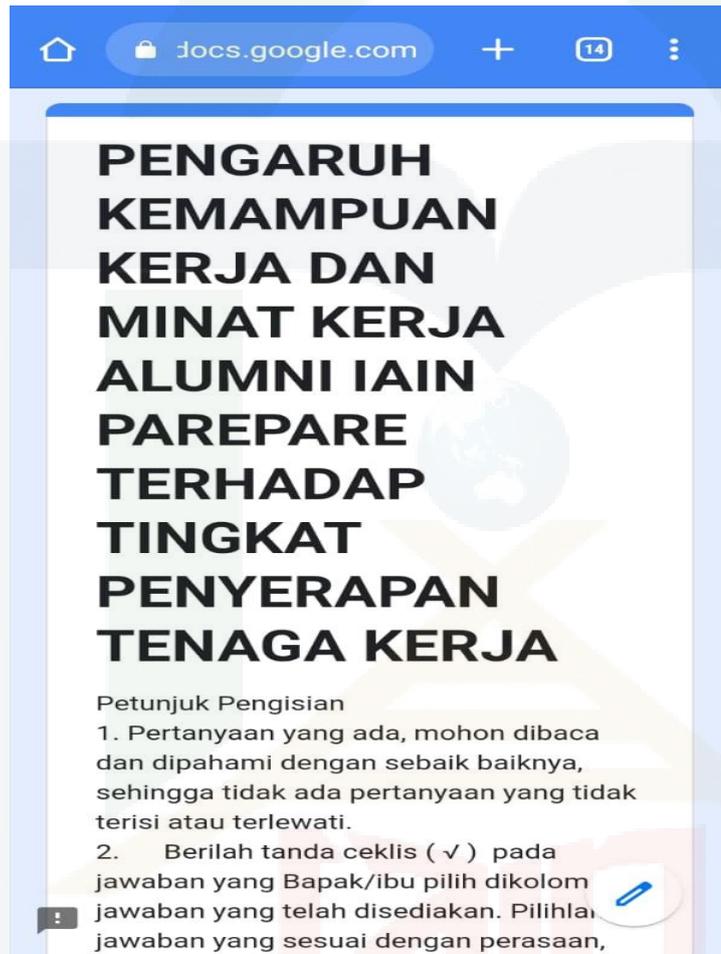
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,355	4,239

a. Predictors: (Constant), minat_kerja, kemampuan_kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kemampuan_Kerja	85	10	50	39,98	9,093
Minat_Kerja	85	15	47	36,11	7,101
Penyerapan_Tenaga_Kerja	85	7	33	22,95	5,280
Valid N (Listwise)	85				

DOKUMENTASI

Membagikan angket penelitian via WA

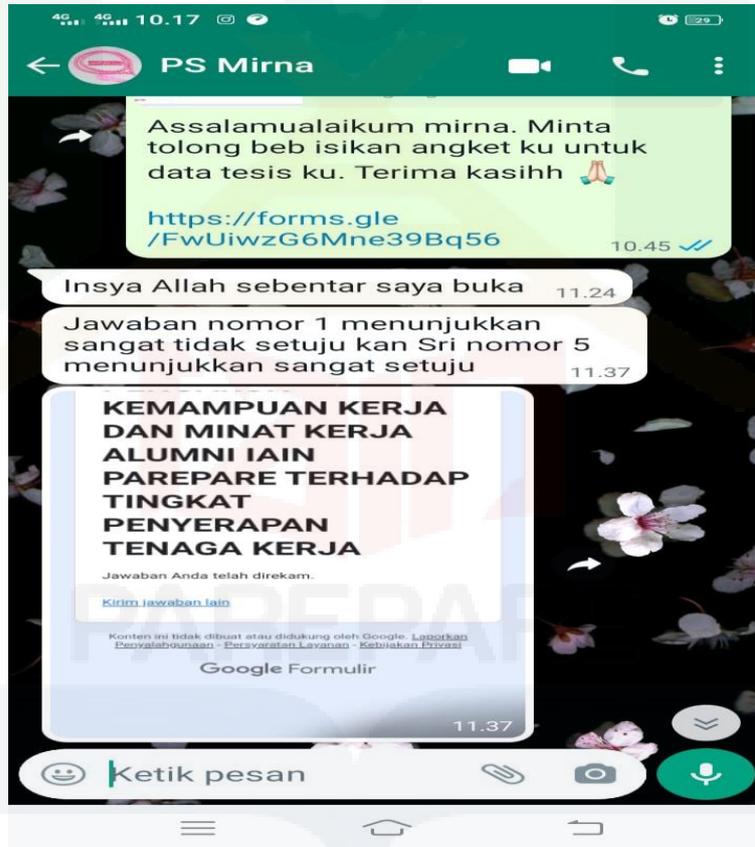
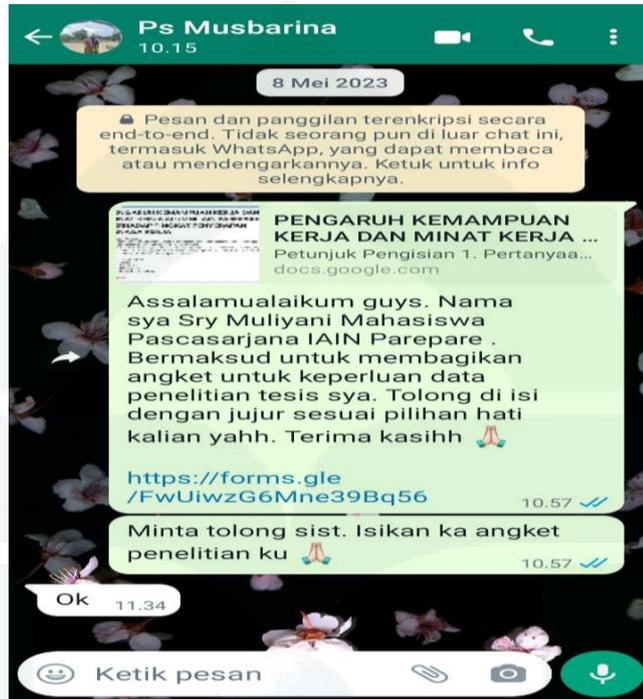


The image shows a screenshot of a Google Docs document. The browser address bar at the top displays 'docs.google.com'. The document title is 'PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MINAT KERJA ALUMNI IAIN PAREPARE TERHADAP TINGKAT PENYERAPAN TENAGA KERJA'. Below the title, there is a section for 'Petunjuk Pengisian' (Instructions for Filling) with two numbered points. The first point asks the respondent to read and understand the questions carefully. The second point asks them to check the provided answers and select the one that best matches their feelings. A small blue pencil icon is visible next to the second point.

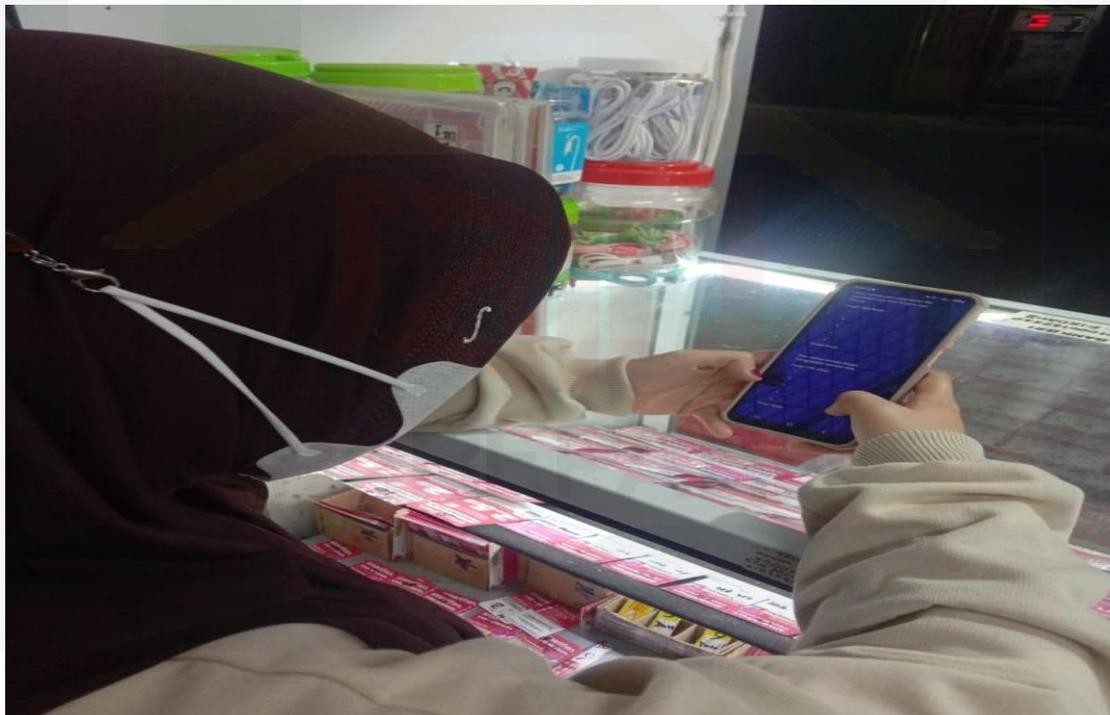
**PENGARUH
KEMAMPUAN
KERJA DAN
MINAT KERJA
ALUMNI IAIN
PAREPARE
TERHADAP
TINGKAT
PENYERAPAN
TENAGA KERJA**

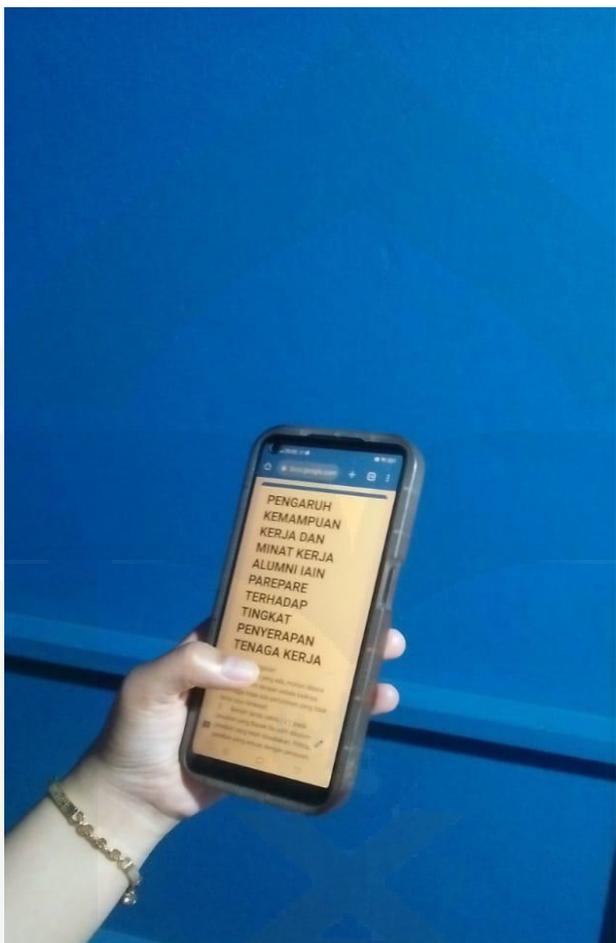
Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik baiknya, sehingga tidak ada pertanyaan yang tidak terisi atau terlewati.
2. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Bapak/ibu pilih dikolom jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan,



Responden Mengisi Angket Melalui Google Form





PAREPARE

PASCASARNAJA IAIN PAREPARE

BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

Nama : Sry Mulyani
Tempat Tanggal Lahir : Pinrang, 24 Oktober 1998
NIM : 2120203860102010
Alamat : Jl. Andi. Dewang No. 15A
No. HP : 0823 4637 1183
Email : srymulyani2324@gmail.com

DATA KELUARGA

Orang Tua : Maming (Ayah), Nur Alam (Ibu)
Saudara : Nurmilasari, S.E., Muh. Ridwan dan Nurul Hikmah

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD NEGERI 79 PAREPARE TAHUN 2005 – 2010
2. SMP NEGERI 3 PAREPARE TAHUN 2010 – 2013
3. SMA NEGERI 2 PAREPARE TAHUN 2013 – 2016
4. SARJANA PERGURUAN TINGGI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) Parepare Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Perbankan Syariah Tahun 2016 – 2020

KARYA PENELITIAN ILMIAH YANG DIPUBLIKASIKAN

1. Judul Skripsi: “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Cabang Pinrang”
2. Presenter iconis 2022 dengan jurnal “Indonesian Government Monetary Policy In National Economic Recovery (PEN)”
3. Publikasi jurnal BANCO: Jurnal Manajemen dan Perbankan Syariah dengan judul “Shariah Compliance Issues in Musyarakah Mutanaqishah Contracts in Indonesia”
4. Publikasi Journal Of Economic Public and Accounting (JEPA) : “ Fenomena Pengangguran Terdidik Serta Factor-Faktor Yang Mempengaruhinya”