



Pengaruh Etika Kerja Islami, Kemampuan Akademik, dan *Employability Skills* terhadap Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara dalam Memasuki Dunia Kerja

Rini Andriansi^{1*}, Mustapa Khamal Rokan², Nurbaiti³

¹⁻³Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

E-mail: riniandriansi99@gmail.com¹, mustafarokan@uinsu.ac.id², nurbaiti@uinsu.ac.id³

Penulis Korespondensi: riniandriansi99@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the influence of Islamic work ethics, academic ability, and employability skills on the career success of graduates of the Faculty of Islamic Economics and Business (FEBI) at the State Islamic University of North Sumatra in entering the workforce. This research employed a quantitative approach with a correlational design. The population consisted of 1,770 FEBI UIN Sumatera Utara graduates from the 2024–2025 graduation period, and the sample size was determined using Slovin's formula, resulting in 95 respondents. Sampling was conducted using purposive sampling, while data collection was carried out through online questionnaires. Data analysis included instrument testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. The results showed that partially, the three variables—Islamic work ethics, academic ability, and employability skills—did not demonstrate a statistically significant influence on graduate success, although the relationship direction was positive. Conversely, simultaneously all three variables exerted a positive and significant influence on graduates' success in entering the workforce. These variables contributed 7.1% to explaining variations in employment success, while the remaining proportion was influenced by other factors not examined in this study. In conclusion, graduate success cannot be determined by a single factor alone, but requires integrated synergy between character values, academic knowledge, and practical skills.*

Keywords: *Academic Ability; Employability Skills; Employment Success; FEBI UIN Sumatera Utara Graduates; Islamic Work Ethics.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja Islami, kemampuan akademik, dan *employability skills* terhadap keberhasilan alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dalam memasuki dunia kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh alumni FEBI UIN Sumatera Utara periode lulusan 2024–2025 yang berjumlah 1.770 orang, dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 95 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*, sedangkan pengumpulan data menggunakan kuesioner daring. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, ketiga variabel yaitu etika kerja Islami, kemampuan akademik, dan *employability skills* belum memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap keberhasilan alumni, meskipun arah hubungannya positif. Sebaliknya, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan alumni memasuki dunia kerja. Kontribusi ketiga variabel dalam menjelaskan variasi keberhasilan kerja sebesar 7,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kesimpulannya, keberhasilan lulusan tidak cukup ditentukan oleh satu aspek saja, melainkan memerlukan sinergi terpadu antara nilai karakter, penguasaan ilmu pengetahuan, serta keterampilan praktis.

Kata Kunci: Alumni FEBI UIN Sumatera Utara; Employability Skills; Etika Kerja Islami; Keberhasilan Memasuki Dunia Kerja; Kemampuan Akademik.

1. PENDAHULUAN

Fenomena meningkatnya persaingan dunia kerja yang semakin ketat pada era globalisasi menjadi tantangan utama bagi lulusan perguruan tinggi, termasuk alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan. FEBI UIN Sumatera Utara menaungi lima program studi yaitu Ekonomi Islam, Perbankan Syariah, Akuntansi Syariah, Manajemen, dan Asuransi Syariah, dengan jumlah mahasiswa aktif mencapai sekitar 4.505–4.555 orang serta menghasilkan total 1.770 lulusan pada periode

2024–2025. Angka ini menunjukkan tingginya jumlah calon tenaga kerja yang bersaing memperebutkan peluang kerja setiap tahunnya.

Kenyataan di lapangan menunjukkan tidak semua alumni mampu terserap secara optimal di dunia kerja. Berdasarkan hasil *Tracer Study* UIN Sumatera Utara yang melacak transisi alumni, pemetaan serapan lulusan menunjukkan bahwa keberhasilan alumni dalam memasuki dunia kerja masih diwarnai oleh berbagai dinamika tantangan di pasar kerja. Hasil penelusuran alumni tersebut mengindikasikan masih ditemukannya masa tunggu kerja bagi sebagian lulusan sebelum memperoleh pekerjaan pertama, adanya gejala *horizontal mismatch* atau ketidaksesuaian antara bidang keilmuan yang dipelajari di perkuliahan dengan jenis pekerjaan yang ditempati, serta tingkat kepuasan kerja dan imbalan awal yang belum sepenuhnya sesuai dengan ekspektasi alumni. Sebagian lulusan masih menghadapi kendala nyata seperti lamanya waktu tunggu kerja, ketidaksesuaian antara bidang studi dengan pekerjaan yang ditempati, serta kurangnya kesiapan menghadapi tuntutan standar dunia industri. Hal ini sejalan dengan hasil tracer study yang menunjukkan bahwa penyerapan lulusan belum sepenuhnya optimal dan masih terdapat kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan dunia usaha (Tri Inda Fadhila, 2018). Kondisi ini menegaskan bahwa keberhasilan alumni dalam memasuki dunia kerja tidak ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai aspek yang saling berkaitan.

Keberhasilan seseorang dalam memasuki dunia kerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan akademik yang mencerminkan penguasaan ilmu, keterampilan non-teknis seperti komunikasi dan kerja sama tim, serta nilai dan sikap kerja seperti disiplin dan tanggung jawab; juga mencakup motivasi serta kesiapan mental menghadapi seleksi dan adaptasi lingkungan. Sementara faktor eksternal mencakup kondisi pasar kerja, ketersediaan lapangan pekerjaan, perkembangan industri, serta jaringan sosial yang dimiliki individu. Terkait hal ini, penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan industri keuangan syariah saat ini tidak hanya menuntut kemampuan teknis, tetapi juga integrasi antara nilai keislaman, penguasaan ilmu, dan keterampilan praktis (Budi Dharma, 2022).

Salah satu faktor kunci yang diduga berpengaruh terhadap keberhasilan memasuki dunia kerja adalah etika kerja Islami, yang merupakan seperangkat nilai bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis yang memandang kerja sebagai ibadah serta tanggung jawab moral (Ali & Al-Owaihian, 2008). Nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, dan kerja keras diyakini mampu membentuk karakter profesional individu (Ikhsan Maksu & Fikriah, 2020), serta terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Yousef, 2001). Secara khusus,

nilai islami yang terinternalisasi terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja profesional di lingkungan kerja, termasuk di sektor lembaga keuangan syariah (Mustapa Khamal Rokan, 2023). Namun dalam praktiknya, fenomena di lapangan menunjukkan masih adanya masalah kesenjangan etika kerja pada sebagian alumni, seperti kurangnya ketahanan mental (*grit*), kedisiplinan yang bervariasi, serta tantangan dalam menjaga konsistensi integritas saat beradaptasi dengan budaya kerja profesional. Mengacu pada *Person-Organization Fit Theory*, ketidaksesuaian nilai etika dan karakter kerja ini berdampak langsung pada keberhasilan kerja (*Y*), di mana alumni yang kurang konsisten menerapkan nilai-nilai etika Islami cenderung menghadapi kendala dalam membangun kepercayaan (*trust*) di tempat kerja, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan keberlanjutan karier mereka.

Faktor berikutnya adalah kemampuan akademik yang mencerminkan penguasaan ilmu selama perkuliahan di berbagai program studi FEBI UIN Sumatera Utara. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan akademik memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja (Pratiwi et al., 2023). Namun fenomena di lapangan menunjukkan lulusan dengan nilai akademik (IPK) tinggi belum tentu lebih cepat memperoleh pekerjaan, yang mengindikasikan adanya kesenjangan antara penguasaan teori dengan tuntutan keterampilan praktis yang dibutuhkan dunia kerja. Permasalahan akademik alumni FEBI UINSU juga terlihat dari lemahnya penguasaan analisis kasus nyata di lapangan, pemahaman regulasi keuangan terapan yang minim, serta keterbatasan penguasaan literasi keuangan dan bisnis modern berbasis digital (Kamila, Daulay, & Syahriza, 2025). Berdasarkan *Human Capital Theory* (Becker, 1993), pendidikan dan kemampuan akademik merupakan modal utama dalam meningkatkan produktivitas. Kesenjangan kemampuan akademik ini berdampak langsung terhadap keberhasilan alumni memasuki dunia kerja (*Y*), yakni memperlambat kecepatan alumni dalam melewati tahapan seleksi teknis (*user interview*) serta meningkatkan kecenderungan timbulnya ketidaksesuaian bidang kerja.

Selanjutnya, *employability skills* juga menjadi faktor penting penentu keberhasilan alumni, yang mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan adaptasi lingkungan. Dunia industri saat ini menuntut lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki keterampilan non-teknis yang memadai (Tanius et al., 2017). Pengembangan keterampilan ini menjadi sangat krusial menghadapi tantangan era Industri 4.0, di mana daya saing lulusan sangat ditentukan oleh sinergi antara keilmuan, keterampilan, dan karakter (Yenni Samri Juliati Nasution dkk., 2024). Penelitian membuktikan bahwa keterampilan ini berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Hasanah et al., 2023), meskipun masih banyak lulusan yang belum menguasainya secara optimal. Fenomena masalah

pada alumni FEBI UINSU mencakup keterbatasan penguasaan bahasa asing, kelemahan dalam pemecahan masalah (*problem solving*), serta kurangnya kemampuan komunikasi bisnis yang persuasif di lingkungan kerja. Berlandaskan *Employability Theory* (Bridgstock, 2009), keterbatasan *employability skills* ini berkolerasi langsung terhadap keberhasilan memasuki dunia kerja (*Y*), di mana alumni yang kurang menguasai keterampilan praktis tersebut akan kesulitan menghadapi dinamika tes seleksi kerja (seperti *Group Discussion* atau wawancara kerja), sehingga berdampak pada semakin lamanya waktu tunggu kerja dan kurang optimalnya pencapaian kinerja awal mereka. Selain itu, program pengembangan seperti magang dan pelatihan keterampilan terbukti mampu meningkatkan kemampuan bersaing lulusan di dunia kerja (Evita Sari Dalimunthe, Kamilah, & Muhammad Syahbudi, 2023).

Sintesis berbagai studi menunjukkan keberhasilan kerja merupakan kombinasi aspek nilai, kognitif, dan keterampilan yang perlu dikaji secara terpadu, khususnya di perguruan tinggi berbasis keislaman seperti UIN Sumatera Utara. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh etika kerja Islami, kemampuan akademik, dan *employability skills* terhadap keberhasilan alumni UIN Sumatera Utara dalam memasuki dunia kerja, dengan harapan menghasilkan temuan yang bermanfaat bagi pengembangan kualitas lulusan yang lebih adaptif, kompetitif, dan berintegritas dalam menghadapi dinamika pasar kerja yang semakin kompleks.

2. KAJIAN TEORITIS

Keberhasilan Memasuki Dunia Kerja

Keberhasilan memasuki dunia kerja merupakan capaian utama yang diharapkan setiap lulusan setelah menempuh pendidikan tinggi. Dalam penelitian ini, keberhasilan memasuki dunia kerja didefinisikan sebagai kemampuan alumni dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, yang diukur melalui indikator kecepatan waktu tunggu memperoleh pekerjaan, kesesuaian bidang kerja dengan kompetensi yang dimiliki, tingkat kepuasan kerja, serta kinerja yang ditunjukkan di tempat kerja (Noval Fuadi & Nuraini, 2020). Konsep keberhasilan kerja ini didasarkan pada gabungan pandangan *Human Capital Theory* dan *Employability Theory*, di mana keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh penguasaan ilmu semata, melainkan juga oleh keterampilan pendukung serta nilai-nilai yang membentuk perilaku kerjanya. Keberhasilan kerja baru dapat tercapai secara optimal apabila terdapat keselarasan antara kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan dan kebutuhan dunia kerja.

Etika Kerja Islami

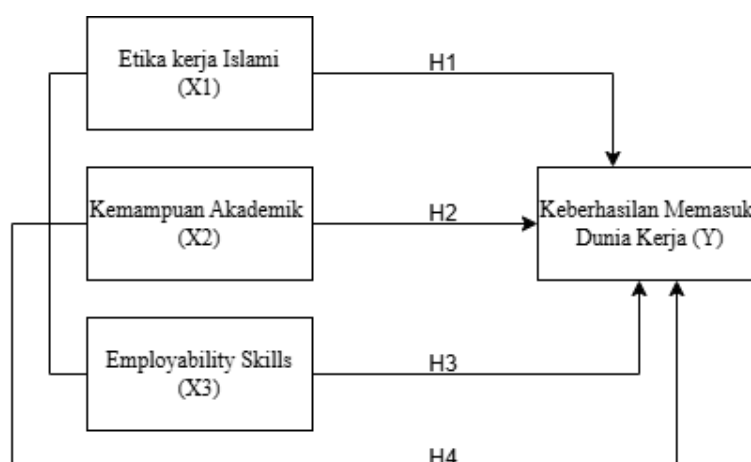
Variabel ini didasarkan pada Teori Perilaku Organisasi yang menekankan bahwa nilai, sikap, dan norma yang dianut individu sangat menentukan perilaku dan kinerjanya di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, nilai tersebut bersumber dari ajaran Islam yang memandang kerja sebagai ibadah dan tanggung jawab moral. Etika kerja Islami mencakup nilai-nilai kejujuran, amanah, kerja keras, disiplin, dan ikhlas (Ali & Al-Owaidan, 2008; Ikhsan Maksum & Fikriah, 2020). Selain itu, landasan konseptualnya juga diperkuat oleh perspektif *Maqashid Syariah*, yang menegaskan bahwa tujuan bekerja adalah mencapai kemaslahatan, sehingga keberhasilan tidak hanya diukur dari aspek materi tetapi juga dari aspek keberkahan dan etika. Penerapan etika kerja Islami terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta kinerja individu (Yousef, 2001; Mustapa Khamal Rokan, 2023).

Kemampuan Akademik

Landasan teori utama untuk variabel Kemampuan Akademik adalah *Human Capital Theory*. Teori ini menyatakan bahwa pendidikan, pengetahuan, dan penguasaan ilmu merupakan bentuk investasi yang mampu meningkatkan produktivitas serta peluang seseorang memperoleh pekerjaan yang layak (Becker, 1993). Secara konseptual, kemampuan akademik juga didukung oleh *Taksonomi Bloom* (1956), yang menjelaskan penguasaan ilmu melalui ranah kognitif: kemampuan memahami, menganalisis, dan menerapkan konsep yang telah dipelajari. Kemampuan ini tercermin dari Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) serta kedalaman pemahaman terhadap bidang studi yang ditempuh. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semakin baik penguasaan ilmu dan prestasi akademik seseorang, semakin tinggi pula kesiapan dan peluangnya untuk berhasil di dunia kerja (Pratiwi dkk., 2020).

Employability Skills

Variabel Employability Skills berlandaskan pada *Employability Theory*, yang menjelaskan bahwa kemampuan seseorang untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan sangat ditentukan oleh keterampilan non-teknis yang dimilikinya. Keterampilan tersebut meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, adaptabilitas, serta inisiatif yang dibutuhkan untuk beradaptasi di berbagai lingkungan kerja (Bridgstock, 2009). Teori ini menegaskan bahwa penguasaan ilmu saja belum cukup menjamin keberhasilan; lulusan juga harus memiliki keterampilan yang membuatnya mampu bersaing, beradaptasi, dan berkontribusi secara efektif di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang membuktikan bahwa keterampilan tersebut berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Hasanah dkk., 2020).



Gambar 1. Kerangka Bepikir

Sumber: Diolah oleh Penulis (2026)

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Etika Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara dalam Memasuki Dunia Kerja.

H2: Kemampuan Akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara dalam Memasuki Dunia Kerja.

H3: Employability Skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara dalam Memasuki Dunia Kerja.

H4: Etika Kerja Islami, Kemampuan Akademik, dan Employability Skills secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara dalam Memasuki Dunia Kerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Desain, Pendekatan, Waktu, dan Lokasi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji pengaruh Etika Kerja Islami, Kemampuan Akademik, dan Employability Skills terhadap Keberhasilan Memasuki Dunia Kerja (Sugiyono, 2017). Dilaksanakan pada semester genap tahun akademik 2024/2025, dengan pengumpulan data secara daring untuk menjangkau seluruh alumni FEBI UIN Sumatera Utara.

Populasi dan Sampel

Populasi berjumlah 1.770 alumni FEBI UIN Sumatera Utara periode lulusan 2024–2025 (sumber: data akademik fakultas). Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{1.770}{1+1.770 (0,10)^2} = \frac{1.770}{1+17,70} = \frac{1.770}{18,70} = 94,65 = 95 \text{ (dibulatkan)}.....(I)$$

Sampel dipilih dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria: lulusan FEBI, telah bekerja/berwirausaha, memberikan persetujuan, dan mengisi kuesioner lengkap.

Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator

Empat konstruk utama dioperasionalkan sebagai berikut. Etika Kerja Islami (X1) dipahami sebagai seperangkat nilai dan prinsip kerja yang bersumber dari ajaran Islam, meliputi kejujuran, amanah, kerja keras, disiplin, dan ikhlas dalam bekerja (Ali & Al-Owaih, 2008; Ikhsan Maksu & Nur Laili Fikriah, 2020). Kemampuan Akademik (X2) merujuk pada penguasaan ilmu pengetahuan dan teori selama perkuliahan yang tercermin dari Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) serta pemahaman mendalam terhadap bidang studi (Wikanti Pratiwi et al., 2020). Employability Skills (X3) didefinisikan sebagai keterampilan generik yang dibutuhkan dunia kerja meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan adaptasi (Bridgstock, 2009; Hasanah et al., 2020). Keberhasilan Memasuki Dunia Kerja (Y) diposisikan sebagai kemampuan individu mendapatkan pekerjaan yang sesuai, kecepatan waktu tunggu kerja, serta kesesuaian bidang kerja dengan pendidikan (Noval Fuadi & Nuraini, 2020).

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	skala
Etika Kerja Islami (X1)	Nilai dan prinsip kerja yang bersumber dari ajaran Islam yang membentuk karakter profesional.	1. Kejujuran 2. Amanah 3. Kerja keras 4. Disiplin 5. Ikhlas	likert 1-5
Kemampuan Akademik (X2)	Penguasaan materi keilmuan dan pencapaian prestasi selama masa studi.	1. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) 2. Penguasaan konsep teori 3. Kemampuan analisis	likert 1-5
Employability Skills (X3)	Keterampilan personal dan sosial yang mendukung keberhasilan karier.	1. Komunikasi 2. Kerjasama tim 3. Pemecahan masalah 4. Adaptabilitas 5. Inisiatif	likert 1-5
Keberhasilan Memasuki Dunia Kerja (Y)	Tingkat keberhasilan alumni dalam mendapatkan dan menempati posisi kerja.	1. Kecepatan mendapatkan pekerjaan 2. Kesesuaian bidang kerja 3. Tingkat kepuasan kerja 4. Kinerja di tempat kerja	likert 1-5

Prosedur Pengumpulan Data dan Etika

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner daring berbasis Google Forms yang diawali dengan lembar persetujuan tertulis (*informed consent*), memuat tujuan penelitian, hak partisipan, jaminan kerahasiaan, serta sifat keikutsertaan yang sukarela. Kuesioner disebarakan melalui saluran resmi fakultas, grup media sosial alumni, dan jaringan kontak dosen dengan metode penyebaran terkendali. Untuk menjamin mutu data, dilakukan pemeriksaan kelengkapan jawaban, konsistensi isian, serta deteksi duplikasi partisipan sebelum data diolah. Seluruh tahapan mematuhi prinsip etika penelitian, di mana identitas responden dirahasiakan dan data hanya digunakan untuk keperluan akademik.

Teknik Analisis Data

Data penelitian terlebih dahulu melalui tahap penyuntingan, pengkodean, pemasukan data, dan pembersihan untuk memastikan kelayakan sebelum diolah menggunakan IBM SPSS. Analisis diawali dengan uji validitas instrumen menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria butir dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan taraf signifikansi di bawah 0,05, serta uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* yang dinyatakan memenuhi syarat jika nilainya minimal 0,60.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov yang memenuhi syarat jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, uji multikolinearitas dengan kriteria nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, serta uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser yang dinyatakan bebas gejala jika nilai signifikansinya di atas 0,05.

Kemudian, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$, yang dilengkapi dengan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel secara bersamaan, serta perhitungan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) untuk melihat besarnya kontribusi model dalam menjelaskan variasi keberhasilan kerja, dengan seluruh pengujian menggunakan taraf signifikansi 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap awal yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konsep atau variabel yang hendak diteliti. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2017),

instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah 5% atau 0,05. Derajat kebebasan (degree of freedom) untuk mencari nilai r tabel dihitung dengan rumus:

$(df) = n - 2$ dengan hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini nilai $df = 95 - 2 = 93$, sehingga didapatkan r tabel = 0,201

Adapun kriteria validitas sebagai berikut:

Jika r hitung > r tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Jika r hitung < r tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki atau dibuang dari instrumen.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil dan pengujian validasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islami (X1)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Etika Kerja Islami (X1)	X1.1	,807	,201	Valid
	X1.2	,769	,201	Valid
	X1.3	,785	,201	Valid
	X1.4	,802	,201	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel Etika Kerja Islami (X1) terdiri atas empat indikator. Hasil pengujian menunjukkan bahwa indikator X1.1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,807, indikator X1.2 sebesar 0,769, indikator X1.3 sebesar 0,785, dan indikator X1.4 sebesar 0,802. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada nilai r table sebesar 0,201. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel Etika Kerja Islami dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Akademik (X2)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kemampuan Akademik (X2)	X2.1	,769	,201	Valid
	X2.2	,682	,201	Valid
	X2.3	,734	,201	Valid
	X2.4	,649	,201	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kemampuan Akademik (X2) diperoleh nilai r hitung masing-masing indikator sebesar 0,769, 0,682, 0,734, dan 0,649. Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,201, sehingga seluruh indikator pada variabel Kemampuan Akademik dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Employability Skills (X3)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Employability Skills (X3)	X3.1	,783	,201	Valid
	X3.2	,787	,201	Valid
	X3.3	,825	,201	Valid
	X3.4	,706	,201	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Hasil uji validitas pada variabel Employability Skills (X3) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai r hitung sebesar 0,783, 0,787, 0,825, dan 0,706. Nilai tersebut lebih besar daripada r tabel sebesar 0,201, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Keberhasilan Memasuki Dunia Kerja (Y)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Keberhasilan Memasuki Dunia Kerja (Y)	Y.1	,404	,201	Valid
	Y.2	,536	,201	Valid
	Y.3	,648	,201	Valid
	Y.4	,540	,201	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Pada variabel Keberhasilan Memasuki Dunia Kerja (Y) diperoleh nilai r hitung masing-masing indikator sebesar 0,404, 0,536, 0,648, dan 0,540. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel sebesar 0,201, sehingga seluruh indikator pada variabel Keberhasilan Memasuki Dunia Kerja dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang relatif konsisten apabila digunakan untuk mengukur objek yang sama pada waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2017), reliabilitas merupakan derajat konsistensi suatu instrumen penelitian sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Kriteria penilaian reliabilitas yang digunakan mengacu pada standar umum, yaitu:

- Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan.
- Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka variabel dinyatakan tidak reliabel dan perlu diperbaiki

Tabel 6. Uji Reabilitas

Variabel	Cronch's Alpha	Koefisien Cronch's Alpha	Keterangan
Etika Kerja Islami	0,60	0,798	Reliabel
Kemampuan Akademik	0,60	0,658	Reliabel
Employability Skilss	0,60	0,779	Reliabel
Keberhasilan Memasuki Dunia Kerja	0,60	0,779	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa variabel Etika Kerja Islami (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,798, variabel Kemampuan Akademik (X2) sebesar 0,658, variabel Employability Skills (X3) sebesar 0,779, dan variabel Keberhasilan Memasuki Dunia Kerja (Y) sebesar 0,779. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari nilai minimum 0,60, sehingga masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat memberikan estimasi yang akurat dan tidak bias. Menurut Ghozali (2018), model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai residual berdistribusi normal, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51069851
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.058
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.257 ^d
	99% Confidence Interval Lower Bound	.245
Upper Bound		.268

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 1.6 diketahui bahwa jumlah responden yang dianalisis sebanyak 95 alumni FEBI UIN Sumatera Utara. Hasil pengujian menunjukkan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,257, sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,016. Dalam penelitian ini, penentuan normalitas mengacu

pada nilai Monte Carlo Sig., karena metode tersebut memberikan estimasi yang lebih akurat dibandingkan nilai Asymp. Sig. ketika data tidak sepenuhnya memenuhi asumsi distribusi teoritis (Ghozali, 2018).

Nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,257 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data mengenai Etika Kerja Islami, Kemampuan Akademik, Employability Skills, dan Keberhasilan Alumni dalam Memasuki Dunia Kerja telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel.

Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islami, Kemampuan Akademik, dan Employability Skills terhadap Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara dalam Memasuki Dunia Kerja terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan uji Glejser, dengan kriteria apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Glejser (Heterokedastisitas)

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.923	1.054		.875
	Etika Kerja Islami	-.148	.065	-.278	-.2.280
	Kemampuan Akademik	.107	.055	.227	1.949
	Employability Skills	.076	.052	.171	1.462

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 8, diketahui bahwa variabel Etika Kerja Islami (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025, variabel Kemampuan Akademik (X2) sebesar 0,054, dan variabel Employability Skills (X3) sebesar 0,147. Nilai signifikansi pada variabel Kemampuan Akademik dan Employability Skills lebih besar dari 0,05, sehingga kedua variabel tersebut tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Sementara itu, variabel Etika Kerja Islami memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi belum sepenuhnya memenuhi asumsi homoskedastisitas karena masih terdapat satu variabel yang mengalami gejala heteroskedastisitas. Meskipun demikian, pengujian asumsi klasik lainnya telah terpenuhi sehingga analisis regresi linear berganda tetap dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji pengaruh Etika Kerja Islami, Kemampuan Akademik, dan Employability Skills terhadap Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara dalam Memasuki Dunia Kerja (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islami, Kemampuan Akademik, dan Employability Skills terhadap Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara dalam Memasuki Dunia Kerja. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel independen dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen secara tepat. Menurut Ghozali (2018), pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etika Kerja Islami	.676	1.479
	Kemampuan Akademik	.743	1.346
	Employability Skills	.739	1.353

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 1.8, diketahui bahwa variabel Etika Kerja Islami (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,676 dan VIF sebesar 1,479, variabel Kemampuan Akademik (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,743 dan VIF sebesar 1,346, sedangkan variabel Employability Skills (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,739 dan VIF sebesar 1,353. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel Etika Kerja Islami, Kemampuan Akademik, dan Employability Skills tidak mengalami gejala multikolinearitas dan telah memenuhi salah satu asumsi klasik regresi linear berganda. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel independen terhadap

Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara dalam Memasuki Dunia Kerja (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen serta untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017), analisis regresi linear berganda digunakan apabila penelitian melibatkan lebih dari satu variabel bebas yang diduga memengaruhi variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.734	1.673		5.818	.000
	Etika Kerja Islami	.079	.103	.092	.763	.447
	Kemampuan Akademik	.127	.087	.168	1.456	.149
	Employability Skills	.098	.082	.137	1.188	.238

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,734 + 0,079X_1 + 0,127X_2 + 0,098X_3 \dots \dots \dots (II)$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 9,734 merupakan nilai variabel dependen ketika seluruh variabel independen dianggap konstan. Sementara itu, seluruh koefisien regresi bernilai positif, yaitu 0,079, 0,127, dan 0,098. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada masing-masing variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan nilai variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam model regresi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018), uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi dengan membandingkan nilai signifikansi terhadap taraf signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.893	3	7.964	3.378	.022 ^b
	Residual	214.528	91	2.357		
	Total	238.421	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 11, diperoleh nilai Fhitung sebesar 3,378 dengan nilai signifikansi 0,022. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,022 < 0,05), sehingga model regresi dinyatakan signifikan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Menurut Ghazali (2018), uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi terhadap taraf signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.734	1.673		5.818
	Etika Kerja Islami	.079	.103	.092	.763
	Kemampuan Akademik	.127	.087	.168	1.456
	Employability Skills	.098	.082	.137	1.188

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 12, variabel Etika Kerja Islami memiliki nilai signifikansi 0,447, Kemampuan Akademik 0,149, dan Employability Skills 0,238; seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga secara parsial ketiga variabel belum menunjukkan pengaruh signifikan. Meskipun demikian, koefisien regresi yang bernilai positif pada ketiganya mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan etika kerja, penguasaan ilmu, serta

keterampilan kerja, cenderung semakin mendukung keberhasilan alumni memasuki dunia kerja. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan kerja tidak cukup ditentukan oleh satu aspek saja, melainkan memerlukan sinergi terpadu antar ketiga faktor tersebut.

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada model regresi. Menurut Ghazali (2018), nilai Adjusted R Square digunakan sebagai ukuran kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel penelitian. Semakin besar nilai Adjusted R Square, semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 13. Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317 ^a	.100	.071	1.53540

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 13, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,317, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,100, dan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,071. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,071 memiliki makna bahwa secara statistik, sebesar 7,1% variasi atau perbedaan tingkat keberhasilan alumni FEBI UIN Sumatera Utara dalam memasuki dunia kerja dapat dijelaskan dan dipengaruhi secara bersama-sama oleh ketiga variabel yang diteliti, yaitu etika kerja Islami, kemampuan akademik, dan employability skills. Sementara itu, sisanya sebesar 92,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara Memasuki Dunia Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel etika kerja Islami memiliki koefisien positif namun tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap keberhasilan alumni memasuki dunia kerja (Sig. = 0,447 > 0,05). Temuan ini belum sepenuhnya sejalan dengan dugaan awal maupun hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa etika kerja Islami berperan penting dalam membentuk sikap profesional, meningkatkan komitmen organisasi, serta mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik (Yousef, 2001; Mohammad et al., 2015; Ikhsan Maksum & Fikriah, 2020). Secara konseptual, nilai-nilai seperti kejujuran,

amanah, disiplin, kerja keras, dan ikhlas seharusnya menjadi keunggulan tersendiri bagi lulusan perguruan tinggi Islam dalam memenuhi standar etika yang dicari dunia usaha maupun industri.

Ketidaksignifikanan pengaruh ini dapat dipahami bahwa meskipun alumni telah memahami dan menerapkan nilai etika kerja Islami, aspek tersebut baru menjadi salah satu syarat dasar yang diharapkan, namun belum cukup menjadi penentu tunggal keberhasilan kerja tanpa didukung oleh kompetensi teknis dan keterampilan praktis lainnya. Selain itu, dalam proses seleksi kerja, aspek karakter seringkali dinilai secara tidak langsung atau pada tahap adaptasi setelah diterima, sehingga dampaknya terhadap kecepatan maupun kesesuaian memperoleh pekerjaan belum terlihat secara langsung pada tahap awal memasuki dunia kerja. Arah koefisien yang positif tetap mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan etika kerja Islami, semakin mendukung keberhasilan karier, namun perannya perlu disandingkan dengan kekuatan aspek lain agar dampaknya terasa lebih nyata.

Pengaruh Kemampuan Akademik terhadap Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara Memasuki Dunia Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan akademik memiliki arah hubungan positif namun belum berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan alumni ($\text{Sig.} = 0,149 > 0,05$). Temuan ini berbeda dengan penelitian Wikanti Pratiwi et al. (2020) serta Nur'Ain et al. (2024) yang menemukan bahwa kompetensi akademik berperan nyata dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Secara teoritis, Human Capital Theory menjelaskan bahwa penguasaan ilmu dan prestasi akademik seharusnya menjadi modal dasar yang meningkatkan daya saing dan peluang seseorang memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (Becker, 1993).

Fenomena ini mengonfirmasi kesenjangan yang terjadi di lapangan, di mana lulusan dengan IPK tinggi belum tentu lebih cepat memperoleh pekerjaan atau lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan industri. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan akademik yang hanya mengandalkan penguasaan teori belum cukup menjamin keberhasilan jika tidak dibarengi dengan pengalaman praktik, pemahaman tentang kebutuhan lapangan kerja, serta kemampuan menerapkan ilmu dalam situasi nyata. Meskipun demikian, nilai koefisien yang positif tetap menguatkan bahwa penguasaan materi studi yang baik tetap menjadi landasan penting untuk memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga tetap perlu diperkuat bersamaan dengan pengembangan kompetensi lain.

Pengaruh Employability Skills terhadap Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara Memasuki Dunia Kerja

Variabel *employability skills* juga menunjukkan arah pengaruh positif namun belum signifikan secara statistik ($\text{Sig.} = 0,238 > 0,05$). Hasil ini belum sepenuhnya mendukung penelitian Hasanah et al. (2020) serta pandangan Bridgstock (2009) yang menekankan bahwa keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan adaptasi merupakan faktor penentu utama dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja modern. Dunia industri saat ini memang semakin menuntut lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga mampu berinteraksi dan beradaptasi dengan cepat (Tanius et al., 2017).

Belum signifikannya pengaruh ini kemungkinan disebabkan oleh keterampilan yang dimiliki alumni belum sepenuhnya sesuai dengan jenis atau tingkat keterampilan yang dibutuhkan oleh sektor pekerjaan yang dilamar, atau pengukuran dalam penelitian ini lebih menilai persepsi diri dibandingkan bukti kemampuan nyata. Selain itu, keterampilan ini seringkali baru terlihat dampaknya setelah seseorang bekerja dalam waktu tertentu, sehingga pengaruhnya terhadap keberhasilan pada tahap awal masuk kerja belum terdeteksi secara kuat. Meskipun demikian, arah hubungan yang positif tetap membuktikan bahwa penguasaan keterampilan kerja yang relevan akan semakin memperbesar peluang alumni untuk diterima dan berkembang di lingkungan kerja.

Pengaruh Etika Kerja Islami, Kemampuan Akademik, dan Employability Skills terhadap Keberhasilan Alumni FEBI UIN Sumatera Utara Memasuki Dunia Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) yang disajikan, diperoleh nilai F hitung sebesar 3,378 dengan nilai signifikansi 0,022. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf yang ditetapkan yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islami, Kemampuan Akademik, dan Employability Skills secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan alumni FEBI UIN Sumatera Utara dalam memasuki dunia kerja. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan adanya pengaruh simultan dari ketiga variabel bebas diterima.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa meskipun masing-masing variabel belum menunjukkan pengaruh yang signifikan jika berdiri sendiri, keberhasilan alumni dalam memasuki dunia kerja baru akan tercapai secara optimal apabila ketiga aspek tersebut saling melengkapi dan berjalan terpadu. Hal ini sejalan dengan pandangan teoritis bahwa keberhasilan karier bukan hanya bergantung pada satu keunggulan saja, melainkan merupakan sinergi antara landasan karakter dan moral melalui etika kerja Islami, penguasaan dasar pengetahuan melalui

kemampuan akademik, serta kemampuan beradaptasi dan berinteraksi melalui *employability skills*.

Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kesiapan kerja lulusan tidak boleh hanya memfokuskan pada satu aspek saja, melainkan harus menyeluruh: memperkuat pembentukan karakter islami, menyelaraskan materi pembelajaran dengan kebutuhan industri, serta mengembangkan keterampilan kerja yang relevan secara bersamaan. Kontribusi ketiga variabel secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi keberhasilan kerja sebesar 7,1% juga mengindikasikan bahwa model ini sudah layak digunakan, namun masih terbuka peluang untuk melibatkan faktor pendukung lain guna mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel yaitu etika kerja Islami, kemampuan akademik, dan *employability skills* belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap keberhasilan alumni FEBI UIN Sumatera Utara dalam memasuki dunia kerja, meskipun seluruhnya memiliki arah hubungan yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing faktor tersebut belum mampu berperan sebagai penentu utama jika berdiri sendiri. Sebaliknya, secara bersamaan atau simultan ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan alumni memasuki dunia kerja. Hal ini membuktikan bahwa keberhasilan lulusan tidak cukup hanya mengandalkan satu aspek saja, melainkan memerlukan sinergi terpadu antara nilai karakter, penguasaan ilmu pengetahuan, serta keterampilan praktis yang dimiliki. Secara keseluruhan, ketiga variabel yang diteliti mampu menjelaskan sebesar 7,1% variasi tingkat keberhasilan alumni dalam memasuki dunia kerja, sedangkan sisanya sebesar 92,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Fakultas perlu menyusun program pengembangan lulusan yang terintegrasi, menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan industri, memperbanyak praktik kerja nyata serta kolaborasi dengan mitra usaha, sekaligus mengintegrasikan nilai-nilai etika kerja Islami secara mendalam ke dalam seluruh mata kuliah dan kegiatan kemahasiswaan agar pembentukan karakter profesional berlandaskan keislaman terbangun secara menyeluruh. Pelatihan keterampilan lunak juga perlu diselenggarakan secara terjadwal dan berjenjang, mencakup

kemampuan komunikasi profesional, pemecahan masalah, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan dinamika industri terkini.

Mahasiswa dan alumni diharapkan menyeimbangkan pencapaian prestasi akademik dengan pengembangan karakter serta pengalaman praktik melalui kegiatan organisasi, magang, pelatihan tambahan, dan jejaring profesional yang luas. Bagi pihak universitas, disarankan memperkuat kemitraan strategis dengan berbagai sektor usaha serta membangun sistem pelacakan karier alumni yang rutin guna menyempurnakan kualitas lulusan, sementara peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain dan memperluas cakupan sampel agar gambaran yang diperoleh menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). The University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Dalimunthe, E. S., Kamilah, & Syahbudi, M. (2023). Pengaruh kontribusi program magang dan soft skills terhadap kemampuan bersaing di dunia kerja (Studi Kasus Lulusan Ekonomi Islam FEBI UIN Sumatera Utara). *Jurnal Mudabbir*, 4(2), 112–127. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v3i1.274>
- Dharma, B. (2022). Analisis kebutuhan industri keuangan syariah terhadap kompetensi luaran pendidikan tinggi Islam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 8(1), 45–62.
- Fadhila, T. I. (2018). *Tracer study kinerja lulusan jurusan Ekonomi Islam FEBI UIN Sumatera Utara berdasarkan penilaian stakeholder tahun 2018* [Repository UIN Sumatera Utara].
- Fuadi, N., & Nuraini. (2020). Studi pelacakan alumni: Employability, kesesuaian bidang kerja, dan kontribusi pendidikan terhadap karier lulusan PAI IAIN Lhokseumawe. *Jurnal Edukasi Islam*, 5(3), 201–214. <https://doi.org/10.56832/edu.v5i3.2470>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis multivariat dan ekonometrika: Teori, konsep, dan aplikasi dengan IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, Purnamawati, & Fadhilah, N. A. (2020). Analisis pengaruh tingkat employability skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar. *Indonesian Journal of Science Education*, 8(2), 56–68.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik deskriptif dan regresi linear berganda dalam penelitian*. Pustaka Pelajar.

- Kamila, Daulay, A. N., & Syahriza, R. (2025). Kesiapan kompetensi lulusan Perbankan Syariah FEBI UIN Sumatera Utara menghadapi transformasi industri keuangan syariah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Syariah*, 6(1), 29–44.
- Maksum, I., & Fikriah, N. L. (2020). Kepemimpinan Islami dan etika kerja Islami: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lifalah*, 7(2), 89–104. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>
- Mohammad, J., Karim, N. A., & Islam, M. Z. (2015). Islamic work ethic and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 237–251. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2259-5>
- Nasution, Y. S. J., Nurbaiti, Lubis, A. R., & Sari, M. (2024). Prospek dan tantangan kompetensi lulusan FEBI UIN Sumatera Utara di era Industri 4.0. *Jurnal Human Falah*, 11(1), 1–18.
- Nur'Ain, Y. D., Lihawab, N. F., Ul Aqmal, I., & Pratama, H. (2024). Pengaruh kompetensi akademik dan soft skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 9(1), 76–89.
- Pratiwi, W., Supratman, O., & Rahayu, S. (2020). Pengaruh minat kerja dan kemampuan akademis terhadap kesiapan memasuki dunia kerja mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 17(1), 34–47.
- Rokan, M. K. (2023). Pengaruh nilai Islami dan kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah. *Jurnal Iqtisaduna*, 9(2), 156–172.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tim Peneliti FEBI UIN Sumatera Utara. (2022). *Laporan tracer study FEBI UIN Sumatera Utara Medan 2021*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara.
- Tanius, N., Ramli, A., & Osman, M. (2017). The employability skills needed by graduates. *International Business Management*, 11(4), 641–648.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic - A moderator between organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(2), 152–165. <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>