

**PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA SEMESTER AKHIR DI
PONOROGO TENTANG KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN**

SKRIPSI



**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2022

ABSTRAK

Purnomo, Danik Choiriyah. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Semester Akhir di Ponorogo Tentang Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan. Skripsi. 2022. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Dr. Hj. Ely Masykuroh, S.E., MSI.

Kata kunci: Kompensasi, lingkungan kerja, minat melamar pekerjaan.

Faktor pendorong yang menyebabkan seseorang memiliki minat untuk bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi. Menurut teori hierarki kebutuhan, mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada lima tingkatan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Jika dikaitkan dengan bekerja maka kebutuhan tersebut berhubungan dengan kebutuhan untuk memperoleh kompensasi sebagai pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial yang dipengaruhi kondisi lingkungan kerja, serta kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *probability sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 102 responden. Jumlah tersebut berdasarkan perhitungan terhadap populasi menggunakan rumus Slovin. Teknik pengolahan dan analisa data dalam penelitian menggunakan regresi linier berganda.

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan.

Dari penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut : (1) Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (2) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (3) Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL SKRIPSI
1	Danik Choiriyah Pumomo	401180174	Ekonomi Syariah	PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA SEMESTER AKHIR DI PONOROGO TENTANG KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 05 April 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Lutfan Prasetyo, S.Ag., M.E.I.
NIP. 197801122006041002

Menyetujui
Pembimbing

Dr. Hj. Ely Masjukoh, S.E., MSI
NIP.19720211199932003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA SEMESTER AKHIR DI
PONOROGO TENTANG KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN

Nama : Danik Choiriyah Purnomo

NIM : 401180174

Jurusan: Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan penguji:

Ketua Sidang : (.....)

Amin Wahyudi, S.Ag, M.E.I
NIP. 197502072009011007

Penguji I : (.....)

Dr. Aji Damanuri, M.E.I
NIP.197506022002121003

Penguji II : (.....)

Dr. Hj. Ely Masykuroh, S.E., MSI
NIP. 197202111999032003

Ponorogo, 25 Mei 2022
Mengesahkan
Dekan FEB IAIN Ponorogo

Dr. E. Luthfi Badi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Danik Choiriyah Purnomo

NIM : 401180174

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi/Tesis : PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA SEMESTER AKHIR DI
PONOROGO TENTANG KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 08 Juni 2022

Penulis



Danik Choiriyah Purnomo

NIM. 401180174



IAIN
PONOROGO

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

NAMA : Danik Choiriyah Purnomo

NIM : 401180174

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA SEMESTER AKHIR DI PONOROGO TENTANG
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MINAT MELAMAR
PEKERJAAN**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 25 Mei 2022

Pembuat Pernyataan,



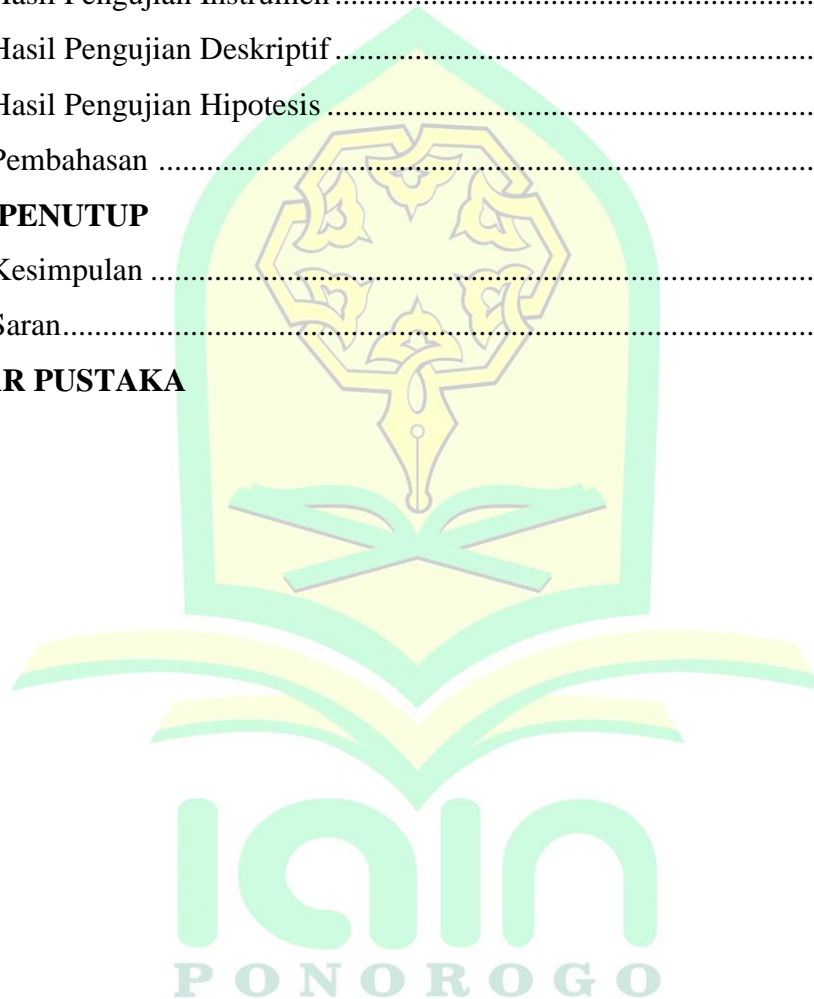
Danik Choiriyah Purnomo

NIM 401180174

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori	14
1. Persepsi	14
2. Minat	15
3. Kompensasi	18
4. Lingkungan Kerja.....	24
B. Kajian Pustaka	31
C. Kerangka Pemikiran	33
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	38
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
C. Lokasi Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Jenis dan Sumber Data	44

F. Metode Pengumpulan Data	44
G. Instrumen Penelitian	45
H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	46
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	48
BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA	
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	54
B. Hasil Pengujian Instrumen	56
C. Hasil Pengujian Deskriptif	57
D. Hasil Pengujian Hipotesis	60
E. Pembahasan	69
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Jumlah Pengangguran Terbuka	7
Tabel 2.1	Studi Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
Tabel 3.2	Data Jumlah Mahasiswa	41
Tabel 3.3	Jumlah Responden Mahasiswa	43
Tabel 3.4	Instrumen Penelitian	45
Tabel 3.5	Skala Pengukuran	46
Tabel 3.6	Ketentuan Reliabilitas	48
Tabel 3.7	Interpretasi Terhadap Nilai Koefisien Korelasi (R)	51
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Instrumen	56
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Usia Mahasiswa	58
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Universitas Mahasiswa	58
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Tempat Magang Mahasiswa	59
Tabel 4.6	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.8	Hasil Uji Linieritas	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Autokorelasi	63
Tabel 4.11	Hasil Uji Heterokedastisitas	63
Tabel 4.12	Hasil Analisis Linier Berganda	64
Tabel 4.13	Uji Koefisien (X_1 dan Y)	65
Tabel 4.14	Uji Koefisien (X_2 dan Y)	66
Tabel 4.15	Uji Koefisien (X_1 , X_2 dan Y)	67
Tabel 4.16	Hasil Uji t	68
Tabel 4.17	Hasil uji F	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	34



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di masa revolusi industri serta adanya tuntutan keterbukaan Pasar Indonesia membuat persaingan bisnis semakin ketat. Persaingan bisnis dapat dimenangkan jika perusahaan memiliki karyawan kompeten¹. Karyawan merupakan faktor yang menentukan maju atau mundurnya perusahaan².

Untuk mendapatkan karyawan kompeten, perusahaan perlu melakukan rekrutmen. Kegiatan rekrutmen ini memiliki sifat dua arah yaitu perusahaan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan sebaliknya pelamar kerja mencari pekerjaan yang cocok berdasarkan minatnya³.

Minat memiliki pengaruh penting dalam kehidupan seseorang dan berdampak besar terhadap sikap dan perilaku⁴. Setelah menempuh pendidikan, mahasiswa akan mulai mencari, memilih, dan mengembangkan diri mereka untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minatnya.

Minat dalam diri seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan muncul dari pengaruh faktor internal dan eksternal. Faktor internal

¹ Eliana Sari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Jayabaya University Press, 2008), 7.

² Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), 18.

³ Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)* (Semarang: EF Press Digimedia, 2014), 35.

⁴ Hurlock, *Perkembangan Anak Jilid 2* (Jakarta: Erlangga, 2010), 54.

merupakan faktor yang mampu menumbuhkan minat seseorang karena adanya kesadaran diri tanpa paksaan dari orang lain seperti faktor emosional, persepsi, motivasi, bakat, dan penguasaan ilmu pengetahuan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang mampu menumbuhkan minat seseorang akibat adanya peran orang lain dan lingkungan sekitar⁵.

Minat melamar pekerjaan seseorang didorong oleh keinginan untuk mendapatkan berbagai jenis imbalan, yakni jenis imbalan yang sifatnya finansial dan non finansial. Imbalan finansial yang diperoleh sebagai balas jasa dapat berbentuk gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Sedangkan imbalan non finansial yang diterima berupa harkat, martabat, dan harga diri seseorang di dalam perusahaan⁶.

Dalam Islam bekerja bukanlah semata - mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga, tetapi bekerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga, dan masyarakat sekelilingnya.

Seorang muslim memang telah diperintahkan Allah untuk bekerja guna memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Bekerja dalam Islam telah dianjurkan, sebagaimana telah ditentukan dan dinyatakan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105⁷

⁵ Dalyono, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 21.

⁶ Sondang dan Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995), 211.

⁷ Al Malik, *Al Qur'an Terjemah dan Asbabun Nuzul* (Surakarta: Pustaka Al Hanan, 2009), 203.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Faktor pendorong yang menyebabkan seseorang memiliki minat untuk melamar pekerjaan adalah kebutuhan yang harus dipenuhi. Menurut teori hierarki kebutuhan milik Abraham H. Maslow, mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada lima tingkatan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri⁸.

Kebutuhan fisiologis menempati posisi paling dasar dalam hierarki, contoh dari kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk makan, pakaian, dan tempat tinggal. Bagi seseorang yang hendak mengawali karirnya keinginan untuk memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas tempat tinggal dapat menjadi motivasi utama dalam memulai pekerjaan⁹.

Minat melamar pekerjaan seseorang muncul karena memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis yaitu usaha untuk memperoleh kompensasi yang dapat digunakan untuk membiayai hidup yang memadai.

⁸ T Hani Handoko, *Manajemen Personal & Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2003), 256.

⁹ Ibid.

Kompensasi dipertimbangkan saat memilih pekerjaan karena tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh gaji¹⁰.

Dalam penelitian Sumardana, kompensasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap minat melamar pekerjaan oleh mahasiswa¹¹. Hasil penelitian Sumardana juga didukung oleh Diansyah bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap minat bekerja¹².

Kebutuhan rasa aman menempati satu tingkat di atas kebutuhan fisiologis. Saat bekerja tentunya seseorang membutuhkan keselamatan, ketenangan hati, dan perasaan aman. Hal ini memiliki kaitan dengan letak lokasi kerja serta gangguan – gangguan yang disebabkan oleh lingkungan sekitar seperti kebisingan, pencahayaan, aroma tidak sedap, dan temperatur udara¹³.

Selain kompensasi, faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi minat dalam melamar pekerjaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi pertimbangan mahasiswa dalam melamar pekerjaan karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan pekerjaannya sehari – hari. Tersedianya gaji yang besar tidak akan berarti

¹⁰ Siska Nurmayasari dan Lilik Purwanti, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik di Kap Big Four," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 4, no. 2 (2016), 4.

¹¹ Octavianus Sumardana, dkk., "Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan, dan Kompensasi Yang Ditawarkan Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan," *Buletin Studi Ekonomi* 19, no. 2 (Agustus, 2014), 186.

¹² Fajar Eko Diansyah, "Pengaruh Kompensasi dan Waktu Bekerja Yang Ditawarkan Oleh Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja (Studi Kasus Keputusan Masyarakat Memilih Bekerja Sebagai Driver Gojek di PT Gojek Indonesia Semarang)," *Skrripsi* (Semarang: Universitas Negeri Islam Walisongo Semarang, 2017), 106.

¹³ T Hani Handoko, Op. Cit.

apabila karyawan tidak dapat bekerja dengan nyaman¹⁴. Dalam penelitian Permadi dan Netra, lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap minat melamar pekerjaan oleh mahasiswa Universitas Udayana¹⁵. Hasil penelitian Permadi dan Netra juga didukung oleh Marna dan Latiffa yang berkesimpulan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan¹⁶.

Kebutuhan sosial merupakan level ketiga dalam hierarki kebutuhan. Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain¹⁷. Selain lingkungan kerja fisik, terdapat lingkungan kerja non fisik yang dipertimbangkan mahasiswa dalam melamar pekerjaan.

Lingkungan kerja non fisik memberikan peran penting, sebab lingkungan tersebut menunjukkan suasana kehidupan pergaulan di perusahaan¹⁸. Menurut penelitian Ingsiyah, dkk. berkesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang¹⁹.

¹⁴ Siska Nurmayasari dan Lilik Purwanti, Op. Cit.

¹⁵ Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra, "Pengaruh Reputasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana," *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 10 (2015), 3281.

¹⁶ Jean Elikal Marna dan Junia Latiffa, "Pengaruh Persepsi Mahasiswa Tentang Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Memilih Profesi Guru pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi," *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi* 11, no. 1 (2021), 109.

¹⁷ T Hani Handoko, Op. Cit.

¹⁸ Siska Nurmayasari dan Lilik Purwanti, Op. Cit.

¹⁹ Heni Ingsiyah, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PDD) Jawa Tengah," *Jurnal Admisi & Bisnis* 20, no. 1 (2020), 90.

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat keempat. Seseorang menginginkan agar dirinya dianggap penting. Banyak orang yang memenuhinya melalui upaya memiliki macam - macam simbol status kebendaan yang secara mencolok agar orang lain mengetahuinya yang merupakan prestasi pribadinya²⁰.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang menempati posisi teratas dalam hierarki. Minat melamar pekerjaan oleh seseorang dipengaruhi karena keinginannya untuk dapat terus berkembang²¹. Aktualisasi diri individu dalam organisasi mampu direalisasikan melalui beragam kegiatan diantaranya pelatihan professional, pemanfaatan potensi diri, dan peningkatan keterampilan diri²².

Menurut hasil data dari BPS Ponorogo, jumlah angkatan kerja di Ponorogo mengalami peningkatan dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Pada tahun 2019 angkatan kerja di Kabupaten Ponorogo berjumlah 509.0, jumlah angkatan kerja ini mengalami peningkatan di tahun 2020 menjadi 513.8, selanjutnya peningkatan jumlah angkatan kerja di Kabupaten Ponorogo juga terjadi pada tahun 2021 yaitu menjadi 523.9²³.

Lulusan yang paling banyak diserap di dunia kerja berdasarkan tingkat pendidikan adalah lulusan universitas, pernyataan ini berdasarkan data

²⁰ T Hani Handoko, Op. Cit.

²¹ Ibid.

²² Siska Nurmayasari dan Lilik Purwanti, Op. Cit.

²³ Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo, "Ketenagakerjaan di Kabupaten Ponorogo," dalam <https://ponorogokab.bps.go.id/indicator/6/63/1/ketenagakerjaan-di-kabupaten-ponorogo.html>, (diakses pada tanggal 17 Januari 2022, jam 13.55).

jumlah pengangguran terbuka yang diolah oleh Badan Pusat Statistik seperti berikut ini²⁴:

Tabel 1.1
Data Jumlah Pengangguran Terbuka

Jenjang Sekolah	Jumlah					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
SMA Umum	8,63	8,32	7,90	7,87	9,86	9,09
SMA Kejuruan	11,49	11,38	11,18	10,36	13,55	11,13
Diploma I/II/III	5,03	6,86	6,00	5,95	8,08	5,87
Universitas	4,54	5,25	5,88	5,64	7,35	5,98

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Jika dilihat dari tabel, jumlah pengangguran terbuka paling rendah adalah lulusan universitas yang berarti lulusan universitas adalah yang paling banyak terserap dalam dunia kerja.

Berdasarkan terjadinya peningkatan jumlah angkatan kerja di Ponorogo pada setiap tahunnya dan lulusan universitas adalah yang paling banyak terserap dalam dunia kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan observasi awal pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo.

Mahasiswa yang dijadikan subyek oleh peneliti memiliki kriteria yaitu berstatus sebagai mahasiswa semester akhir, pernah melaksanakan magang, memiliki minat melamar pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan, dan pernah mempelajari informasi lowongan pekerjaan, sehingga memiliki gambaran dan persepsi mengenai minat melamar pekerjaan serta memiliki kesiapan untuk memilih karirnya.

²⁴ Badan Pusat Statistik, "Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2019-2021," dalam <https://www.bps.go.id/indicator/6/1179/1/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>, (diakses pada tanggal 18 Januari 2022, jam 17.58).

Peneliti mengajukan pertanyaan mengenai aspek yang dipertimbangkan dan menjadi persepsi dalam mempengaruhi minat mahasiswa untuk melamar pekerjaan, apakah minat melamar pekerjaan itu timbul karena dipengaruhi oleh kompensasi yang ditawarkan dan dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja yang sesuai dengan teori hierarki kebutuhan.

Dwi Lestari mahasiswa IAIN Ponorogo menyampaikan kepada peneliti bahwa dia memiliki minat untuk melamar pekerjaan. Dalam melamar pekerjaan dia tidak memiliki persepsi untuk mendapatkan upah yang besar dan tidak mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja, namun faktor yang dipertimbangkan adalah reputasi yang dimiliki oleh perusahaan karena menurutnya jika bekerja dia ingin mencari prestise misalnya dia berkeinginan untuk bekerja di perusahaan BUMN atau menjadi PNS²⁵.

Aynahazakiya mahasiswa IAIN Ponorogo dengan pertanyaan yang sama, dia menyampaikan kepada peneliti bahwa dia memiliki minat untuk melamar pekerjaan dan dalam melamar pekerjaan dia tidak mempertimbangkan besaran upah yang akan diterima karena menurut persepsinya dia ingin memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Menurut persepsi Aynahazakiya, jika perusahaan memberikan upah yang besar maka perusahaan juga akan menuntut

²⁵ Mahasiswa IAIN Ponorogo, *Observasi Awal*, 18 Januari 2022.

karyawan untuk memiliki kompetensi yang lebih atau memberikan beban kerja yang lebih besar kepada karyawan²⁶.

Kemudian dilanjutkan oleh Charien mahasiswa IAIN Ponorogo dengan pertanyaan yang sama, dia menyampaikan kepada peneliti bahwa dia memiliki minat untuk melamar pekerjaan dan dalam melamar pekerjaan dia tidak mempertimbangkan besaran upah yang akan diterima dan tidak melihat keadaan lingkungan kerja, namun dia memilih untuk mempertimbangkan produk barang atau jasa yang dihasilkan. Menurutnya, dalam bekerja dia berminat untuk menekuni produk barang atau jasa yang dia senangi. Misalnya, dia adalah pengguna produk *skincare* Ms. Glow maka dia berminat untuk bekerja di perusahaan tersebut²⁷.

Cici mahasiswa IAIN Ponorogo dengan pertanyaan yang sama, dia menyampaikan kepada peneliti bahwa dia memiliki minat untuk melamar pekerjaan dan dalam melamar pekerjaan dia tidak mempertimbangkan besaran upah yang akan diterima dan tidak melihat kondisi lingkungan kerja, namun dia hanya ingin untuk sekedar mencari pengalaman yang nantinya dapat digunakan untuk mendirikan usaha sendiri²⁸.

Mahasiswa - mahasiswa tersebut memiliki dorongan yang berbeda - beda yang mempengaruhi persepsi minat mereka dalam melamar pekerjaan yaitu ada yang berminat untuk mencari prestise, mencari pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, mencari

²⁶ Mahasiswa IAIN Ponorogo, *Observasi Awal*, 18 Januari 2022.

²⁷ Mahasiswa IAIN Ponorogo, *Observasi Awal*, 18 Januari 2022.

²⁸ Mahasiswa IAIN Ponorogo, *Observasi Awal*, 18 Januari 2022.

perusahaan yang menghasilkan produk barang atau jasa yang disenangi, dan hanya sekedar untuk mencari pengalaman di tempat kerja.

Berdasarkan dari latarbelakang masalah yang telah dikemukakan, peneliti tertarik untuk menguji teori dan melakukan riset dengan judul “Pengaruh Persepsi Mahasiswa Semester Akhir di Ponorogo Tentang Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan”.

B. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang tersebut, maka perumusan masalah yang terdapat pada riset ini ialah:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berasaskan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka riset ini bertujuan sebagai berikut:

1. Guna mengetahui pengaruh kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo.

2. Guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo.
3. Guna mengetahui pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi beberapa pihak maupun pembaca seperti yang disebutkan:

1. Secara Teoritis

Dari hasil penelitian, peneliti berharap dapat menguatkan teori hierarki kebutuhan melalui dorongan minat melamar pekerjaan. Minat melamar pekerjaan didorong oleh adanya kebutuhan - kebutuhan yang harus dipenuhi.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Pihak Perusahaan

Dari hasil penelitian, peneliti berharap dapat memberikan informasi yang berguna untuk perusahaan yang akan mengadakan rekrutmen karyawan. Sehingga perusahaan dapat memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang aman kondusif untuk menarik minat pelamar kerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai bahan referensi yang ingin melakukan penelitian sejenis sehingga dapat memperoleh gambaran mengenai pengaruh minat melamar pekerjaan.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini berlandaskan Buku Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2021. Disajikan sesuai dengan bab dan sub bab agar pembaca dapat memahami dengan mudah isi dan maksud dari riset ini.

BAB I : Pada bab ini peneliti menyajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang mendasari pentingnya penelitian ini untuk dilakukan, dan sistematika penulisan agar penelitian ini mudah dimengerti.

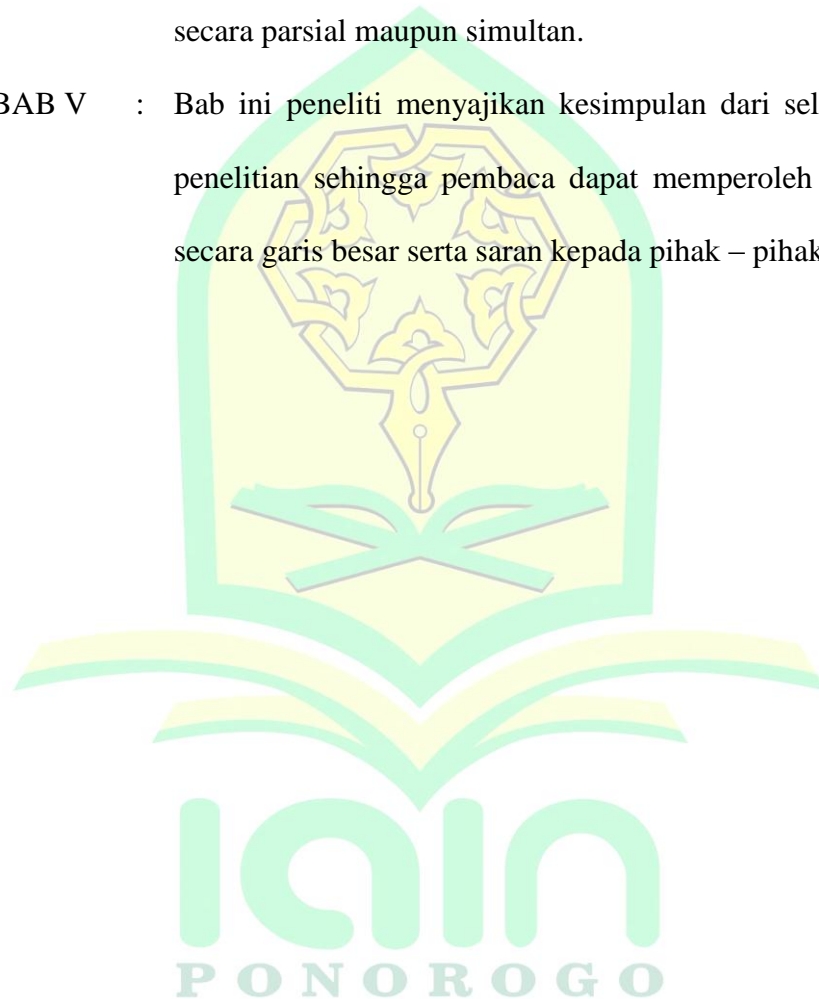
BAB II : Pada bab ini peneliti menyajikan teori dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar penetapan hipotesis. Teori - teori yang dibahas meliputi minat melamar kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

BAB III : Pada bab ini peneliti menyajikan metode yang digunakan dalam penelitian seperti populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, serta teknik pengolahan dan analisis data. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random*

sampling dan menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner.

BAB IV : Pada bab ini peneliti menyajikan pembahasan dari hasil penelitian yang meliputi hasil uji R dan uji R^2 serta uji hipotesis guna mengetahui pengaruh antar variabel baik itu secara parsial maupun simultan.

BAB V : Bab ini peneliti menyajikan kesimpulan dari seluruh hasil penelitian sehingga pembaca dapat memperoleh gambaran secara garis besar serta saran kepada pihak – pihak terkait.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh pengindraan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indra atau dapat disebut sebagai proses sensoris²⁹. Dalam sub bab ini akan dibahas lebih lanjut mengenai arti dari kata persepsi.

a. Pengertian Persepsi

Menurut Stanton persepsi didefinisikan sebagai makna yang dapat dikaitkan berdasarkan pengalaman masa lalu dan stimulus (rangsangan – rangsangan) yang diterima seseorang melalui panca indra³⁰.

Menurut KBBI persepsi adalah tanggapan, penerimaan langsung dari suatu serapan, atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indranya³¹.

Persepsi menurut Philip Kotler merupakan proses seorang individu memilih, mengorganisasikan, dan menginterpretasikan

²⁹ Bimo Walgio, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005), 99.

³⁰ Nugroho Setiadi, *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi Untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran* (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), 91.

³¹ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), 304.

masukan – masukan informasi untuk menciptakan gambaran yang memiliki arti³².

2. Minat Melamar Pekerjaan

Melamar pekerjaan oleh seseorang didorong karena adanya minat. Dalam sub bab ini akan dibahas lebih lanjut mengenai pengertian minat, faktor pendorong yang menyebabkan seseorang memiliki minat melamar pekerjaan, dan indikator minat melamar pekerjaan.

a. Pengertian Minat

Minat adalah ketertarikan seseorang terhadap sesuatu yang berhubungan atau sesuai dengan sikap, pribadi dari seseorang itu sendiri. Minat biasanya muncul diawali dengan perasaan senang dan positif terhadap sesuatu yang diminatinya.

Minat adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan dengan sikap, individu yang berminat terhadap suatu obyek akan mempunyai kekuatan atau dorongan untuk melakukan serangkaian tingkah laku untuk mendekati atau mendapatkan obyek tersebut³³.

Kerja adalah sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja juga dapat diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

³² Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran, Analisis Perencanaan, Implementasi, dan Pengendalian* (Jakarta: Erlangga, 1997), 164.

³³ Gunarso, *Psikologi Remaja* (Jakarta: Andi Offset, 2009), 62.

Minat melamar pekerjaan merupakan suatu proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi tentang lowongan pekerjaan, berdasarkan informasi-informasi yang didapat tersebut, calon karyawan kemudian menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan untuk menentukan perusahaan mana yang diinginkan³⁴.

b. Faktor Pendorong Minat Melamar Pekerjaan

Faktor pendorong yang menyebabkan seseorang memiliki minat melamar pekerjaan adalah kebutuhan yang harus dipenuhi. Menurut teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow dalam bukunya yang berjudul “*Motivation and Personality*”, mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada lima tingkatan, yaitu³⁵.

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang amat primer karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan, seperti kebutuhan akan makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Bagi karyawan maupun mahasiswa yang akan memulai karir, kebutuhan akan gaji, tunjangan, bonus, cuti, liburan, dan fasilitas lainnya seperti tempat tinggal dan kendaraan dapat menjadi motivasi dasar dari seseorang yang akan memulai karirnya.

³⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), 111.

³⁵ T Hani Handoko, *Loc. Cit.*

2) **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan rasa aman menempati tingkat kedua dalam hierarki kebutuhan. Kebutuhan rasa aman menyangkut keamanan, keselamatan, dan kesehatan karyawan sewaktu bekerja.

3) **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial merupakan level ketiga dalam hierarki kebutuhan yang meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat dengan keluarga, dan kebutuhan antar pribadi.

4) **Kebutuhan penghargaan**

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat keempat. Seseorang menginginkan agar dirinya dianggap penting melalui upaya memiliki macam - macam simbol status kebendaan yang secara mencolok agar orang lain mengetahuinya yang merupakan prestasi pribadinya.

5) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan aktualisasi diri melibatkan keinginan untuk terus - menerus memenuhi dan mengembangkan potensi. Kebutuhan aktualisasi diri ini menempati tingkat terakhir di puncak segitiga.

c. Indikator - Indikator Minat Melamar Pekerjaan

Indikator dapat dikatakan sebagai sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau keterangan yang menjelaskan suatu hal. Dalam minat melamar pekerjaan terdapat empat indikator³⁶, yaitu:

1) Kebutuhan akan pekerjaan

Calon karyawan tertarik melamar pekerjaan dikarenakan adanya suatu kebutuhan akan pekerjaan untuk menghasilkan pendapatan.

2) Pencarian informasi pekerjaan

Calon karyawan mencari informasi-informasi tentang lowongan pekerjaan yang disediakan oleh suatu perusahaan.

3) Penentuan pilihan pekerjaan

Calon karyawan mulai mempertimbangkan dan menentukan pilihan dari beberapa informasi lowongan pekerjaan yang ada sesuai dengan keinginannya.

4) Pembuatan keputusan

Calon karyawan membuat keputusan perusahaan mana yang akan dilamar berdasarkan minat dan bakat.

3. Kompensasi

Kebutuhan fisiologis menempati kebutuhan paling dasar dalam hierarki, contoh dari kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk makan, pakaian, dan tempat tinggal.

³⁶ Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra, Loc. Cit.

Seseorang memiliki minat melamar pekerjaan karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis yaitu usaha untuk memperoleh kompensasi yang dapat digunakan untuk membiayai hidup yang memadai.

Dalam sub bab ini akan dibahas lebih lanjut mengenai kompensasi yang merupakan faktor pendorong seseorang memiliki minat melamar pekerjaan.

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan. Balas jasa yang diterima karyawan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak yang diterima karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan³⁷.

Kompensasi menurut Gary Dessler adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari apa yang dikerjakan karyawan itu³⁸.

b. Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi adalah³⁹:

³⁷ Kasmir, *Managemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 233.

³⁸ Gary Dessler, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenhalindo, 1997), 85.

1) Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi mampu menarik minat pelamar kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan manajemen kompensasi yang efektif untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang diharapkan.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah atau tidak sesuai dengan kontribusi karyawan, maka karyawan akan mencari perusahaan lain yang mampu memberikan kompensasi lebih tinggi.

3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pemberian kompensasi hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku masa depan.

5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, ada kemungkinan pekerja diupah dibawah atau diatas standar.

³⁹ Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), 40.

c. Jenis - Jenis Kompensasi

Ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Namun secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam dua macam, yaitu⁴⁰:

1) Kompensasi langsung (*direct compencation*), yang berupa:

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah tidak sama dengan gaji. Kalau gaji dibayar rutin dan tetap sedangkan upah jumlahnya dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan dan sesuai dengan kesepakatan. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

2) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap seluruh karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

d. Faktor Pemberian Kompensasi

Terdapat enam faktor yang mempengaruhi kompensasi⁴¹, yaitu:

⁴⁰ Ibid, 41.

1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga, bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun deflasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2) Penawaran bersama

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3) Standar dan biaya kehidupan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan membuat karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), 84.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi dengan ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan.

e. Indikator - Indikator Kompensasi

Terdapat empat indikator kompensasi menurut Simamora yaitu sebagai berikut⁴²:

1) Gaji

Gaji merupakan imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan.

⁴² Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 445.

2) Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan, yang dilihat dari hasil kinerja.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk non *financial*, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggungjawab yang dibebankan.

4. Lingkungan Kerja

Dalam teori hierarki kebutuhan, seseorang memiliki kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial. Pada saat bekerja tentunya seseorang membutuhkan keselamatan, ketenangan hati, dan perasaan nyaman⁴³. Hal ini memiliki kaitan dengan kondisi lingkungan kerja fisik yaitu letak lokasi kerja serta keadaan disekitar lingkungan kerja seperti kebisingan, pencahayaan, aroma tidak sedap, dan temperatur udara.

⁴³ T Hani Handoko, Op. Cit.

Selain lingkungan kerja fisik, terdapat lingkungan kerja non fisik yang perlu diperhatikan. Pada saat bekerja seseorang membutuhkan interaksi sosial yang positif dengan rekan kerja dan pimpinan. Interaksi sosial yang positif dapat tercipta apabila didalam perusahaan tidak terjadi rasa saling curiga atau menjatuhkan antar karyawan⁴⁴.

Lingkungan kerja yang aman dan kondusif dapat menjadi pertimbangan seseorang dalam melamar pekerjaan. Dalam sub bab ini akan dibahas lebih lanjut mengenai lingkungan kerja yang merupakan faktor pendorong seseorang memiliki minat melamar pekerjaan.

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya⁴⁵.

Lingkungan kerja hendaknya bersih dan aman dari bahaya baik bahaya yang ditimbulkan oleh penggunaan mesin maupun instalasi atau bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja misalnya rawan akan bencana alam yang membahayakan atau dapat mengganggu pekerja dalam melaksanakan tugas⁴⁶.

⁴⁴ T Hani Handoko, Op. Cit.

⁴⁵ Mariati Rahman, *Ilmu Administrasi* (Makasar: Sah Media, 2017), 47.

⁴⁶ Indah Rachmatiah Siti Salami, *Kesehatan Dan Keselamatan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016), 272.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta apabila terdapat komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun antar bawahan.

b. Pandangan Islam Mengenai Lingkungan Kerja

Islam memandang bahwa penciptaan lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan di perusahaan memandang seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan maka akan lain pengaruhnya, suasana kerja akan berbeda dan terasa lebih nyaman.

Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas - kreativitasnya dan akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Namun, jika bawahan berada dibawah tekanan yang begitu kuat dari pimpinan yang tidak bersahabat, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya. Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja.

Keberhasilan Rasulullah SAW. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau

yang sangat penyayang kepada orang lain sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali 'Imran ayat 159⁴⁷, yaitu:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: *Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.*

c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut adalah faktor - faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan⁴⁸, yaitu:

- 1) Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

⁴⁷ Al Malik, Op. Cit.

⁴⁸ Sedamayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Mandar Maju, 1996), 23.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

d. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi dalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik⁴⁹

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni; Pertama, lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan

⁴⁹ Mahmudah Enny W, Op. Cit.

sebagainya). Kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, (misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena saling membutuhkan.

e. Indikator - Indikator Lingkungan Kerja

Berikut adalah indikator - indikator dari variabel lingkungan kerja⁵⁰, yaitu:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan orang-orang di tempat kerja.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan harmonis, tanpa ada rasa saling membenci atau mencurigai diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap.

⁵⁰ Alex Nitisemito, *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE UGM, 1992), 159.

B. Kajian Pustaka

Untuk mendukung teori hierarki kebutuhan dalam mendorong minat seseorang untuk melamar pekerjaan, maka dalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang relevan.

Tabel 2.1
Studi penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Sumardana, dkk. (2014). Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan, dan Kompensasi Yang Ditawarkan Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan ⁵¹ .	1. Variabel minat melamar pekerjaan (Y). 2. Variabel kompensasi (X). 3. Metode penelitian kuantitatif. 4. Responden penelitian mahasiswa	1. Pada penelitian ini terdapat variabel lingkungan kerja (X). 2. Pada penelitian ini menggunakan teori hierarki kebutuhan.	Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan dengan nilai sig $0,008 < 0,05$.
2.	Permadi dan Netra (2015). Pengaruh Reputasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas	1. Variabel minat melamar pekerjaan (Y). 2. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja (X). 3. Metode penelitian kuantitatif. 4. Responden penelitian mahasiswa.	1. Pada penelitian ini menggunakan teori hierarki kebutuhan.	1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan dengan nilai sig $0,011 < 0,05$. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap minat

⁵¹ Octavianus Sumardana, dkk., Loc. Cit.

	Udayana ⁵² .			melamar pekerjaan dengan nilai sig $0,034 < 0,05$.
3.	Diansyah (2017). Pengaruh Kompensasi dan Waktu Bekerja Yang Ditawarkan Oleh Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja (Studi Kasus Keputusan Masyarakat Memilih Bekerja Sebagai Driver Gojek di PT Gojek Indonesia Semarang) ⁵³ .	1. Variabel minat melamar pekerjaan (Y). 2. Variabel kompensasi (X). 3. Metode penelitian kuantitatif.	1. Pada penelitian ini terdapat variabel lingkungan kerja (X). 2. Pada penelitian ini menggunakan teori hierarki kebutuhan.	Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.
4.	Heni Ingsiyah, dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri	1. Variabel lingkungan kerja (X). 2. Metode penelitian kuantitatif.	1. Pada penelitian ini menggunakan teori hierarki kebutuhan.	Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi bekerja dengan nilai sig $0,045 < 0,05$ dan lingkungan kerja non fisik dengan nilai sig $0,001 < 0,05$.

⁵² Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra, Loc. Cit.

⁵³ Fajar Eko Diansyah, Loc. Cit.

	Pemasaran Daerah (PDD) Jawa Tengah ⁵⁴ .			
5.	Jean dan Junia (2021). Pengaruh Persepsi Mahasiswa Tentang Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Memilih Profesi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi ⁵⁵ .	1. Variabel minat melamar pekerjaan (Y). 2. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja (X). 3. Metode penelitian kuantitatif. 4. Responden penelitian mahasiswa.	1. Pada penelitian ini menggunakan teori hierarki kebutuhan.	1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan dengan nilai sig $0,003 < 0,05$. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

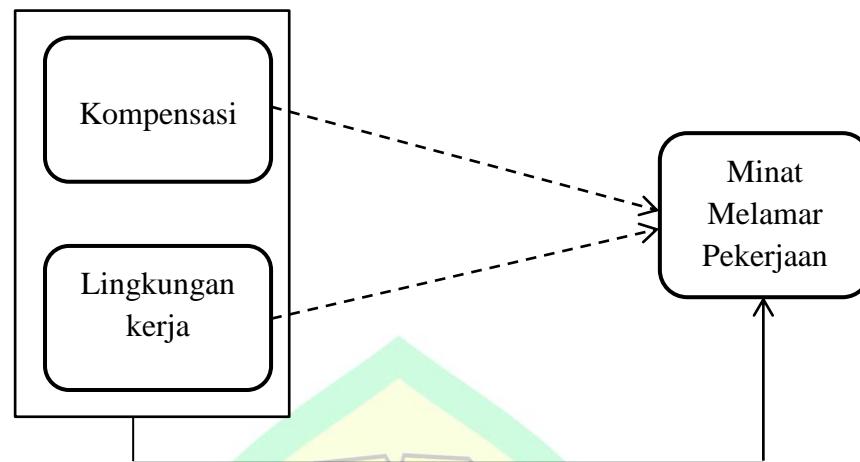
Sumber: Data diolah peneliti, 2022

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan diperkuat dengan adanya hasil penelitian terdahulu bahwa masing-masing variabel memiliki keterkaitan satu sama lain, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

⁵⁴ Heni Ingsiyah, dkk., Loc. Cit.

⁵⁵ Jean Elikal Marna dan Junia Latiffa, Loc. Cit.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Keterangan:

- > : Secara parsial
 —————> : Secara simultan

Interpretasi dari gambar 2.1 adalah:

1. Secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Jadi apabila perusahaan menawarkan kompensasi yang menarik bagi calon karyawan, maka akan mampu menarik minat pelamar kerja.
2. Secara parsial, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Jadi apabila lingkungan kerja dalam suatu perusahaan itu aman dan kondusif, maka akan mampu menarik minat pelamar kerja.
3. Secara simultan (bersama - sama) variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Jadi apabila perusahaan menawarkan kompensasi yang

menarik dan memiliki kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif, maka akan mampu menarik minat pelamar kerja.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan⁵⁶. Berdasarkan kerangka berfikir, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

i. H₀ : Menurut hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada mahasiswa di Ponorogo bahwa faktor pendorong minat mereka dalam melamar pekerjaan tidak dipengaruhi oleh besaran kompensasi, maka muncul sebuah hipotesis yang menyatakan bahwa: ***Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.***

H_{a1} : Menurut teori hierarki kebutuhan, manusia memiliki kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan makan, pakaian, dan tempat tinggal. Untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, upaya yang dapat dilakukan adalah bekerja sebagai usaha untuk memperoleh kompensasi yang dapat digunakan untuk membiayai hidup yang memadai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang berkesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan, maka muncul

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 64.

sebuah hipotesis yang menyatakan bahwa: ***Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.***

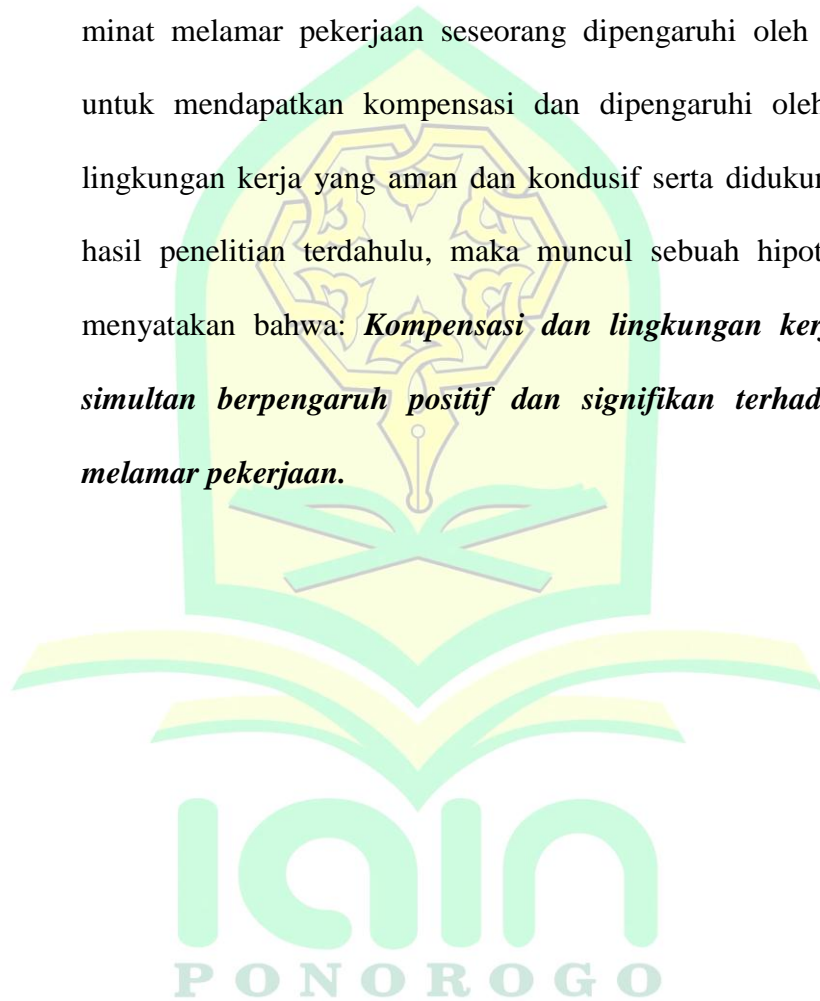
- ii. H₀ : Menurut hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada mahasiswa di Ponorogo bahwa faktor pendorong minat mereka dalam melamar pekerjaan tidak dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja, maka muncul sebuah hipotesis yang menyatakan bahwa: ***Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.***

H_{a2} : Menurut teori hierarki kebutuhan, manusia memiliki kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial. Dalam bekerja seseorang membutuhkan keselamatan dan interaksi sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang berkesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan, maka muncul sebuah hipotesis yang menyatakan bahwa: ***Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.***

- iii. H₀ : Menurut hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada mahasiswa di Ponorogo bahwa faktor pendorong minat mereka dalam melamar pekerjaan tidak dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, maka muncul sebuah hipotesis yang menyatakan bahwa: ***Kompensasi dan lingkungan kerja***

secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.

H_{α4} : Menurut teori hierarki kebutuhan, manusia memiliki kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri sehingga minat melamar pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh keinginan untuk mendapatkan kompensasi dan dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja yang aman dan kondusif serta didukung dengan hasil penelitian terdahulu, maka muncul sebuah hipotesis yang menyatakan bahwa: ***Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.***



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif asosiatif. Metode kuantitatif ialah metode yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis sehingga dapat ditarik kesimpulan dengan cara menginterpretasikan hasil *output* berupa angka⁵⁷. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang rumusan masalahnya bersifat menanyakan hubungan antara jenis variabel satu sama lain⁵⁸.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat besarnya kompensasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi persepsi minat melamar pekerjaan mahasiswa semester akhir di Ponorogo.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah objek dari penelitian kuantitatif. Variabel – variabel tersebut memiliki fungsi sebagai objek analisis berdasarkan permasalahan yang telah ditetapkan peneliti melalui hipotesis penelitian⁵⁹. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel dependen (Y) dan variabel independen (X).

⁵⁷ Sugiyono, Loc. Cit.

⁵⁸ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2019), 49.

⁵⁹ Sugiyono, Op. Cit.

Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, sebab terdapatnya variabel independen⁶⁰. Variabel dependen dalam riset ini ialah minat melamar pekerjaan (Y). Variabel independen ialah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen⁶¹. Variabel independen ini ialah kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

Definisi operasional merupakan penjelasan dari variabel – variabel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian⁶². Berikut adalah penjelasan variabel – variabel yang dipaparkan melalui tabel.

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Minat melamar pekerjaan (Y)	Minat melamar pekerjaan merupakan suatu proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi tentang lowongan pekerjaan, berdasarkan informasi-informasi yang didapat	1. Kebutuhan akan pekerjaan 2. Pencarian informasi pekerjaan 3. Menentukan pilihan pekerjaan 4. Pembuatan keputusan	Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra, “Pengaruh Reputasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana,” <i>E-Jurnal Manajemen Unud</i> 4, no. 10 (2015).

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid, 39.

⁶² Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2014), 109.

		tersebut, calon karyawan kemudian menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan untuk menentukan perusahaan mana yang diinginkan.		
2.	Kompensasi (X_1)	Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas sumbangan tenaga dan pemikiran.	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Simamora, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004)
3.	Lingkungan kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar pekerja.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Alex Nitisemito, <i>Manajemen Dan Sumber Daya Manusia</i> (Yogyakarta: BPFE UGM, 1992).

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Ponorogo. Alasan peneliti tertarik melakukan penelitian di Ponorogo karena berdasarkan data dari BPS Ponorogo jumlah angkatan kerja di Ponorogo mengalami peningkatan dari tahun 2019 sampai 2021.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan yang akan dijadikan subjek penelitian, yang memiliki kriteria atau karakteristik tertentu⁶³. Penelitian ini memilih populasi mahasiswa semester akhir angkatan tahun 2018 di Ponorogo yang menempuh pendidikan di kampus IAIN Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Universitas Darussalam Gontor, Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo, STKIP PGRI Ponorogo, Universitas Merdeka Ponorogo.

Peneliti memilih populasi tersebut karena mahasiswa semester akhir dinilai telah memiliki kesiapan untuk memilih karirnya setelah menyelesaikan pendidikan. Berikut adalah data jumlah mahasiswa di Ponorogo angkatan tahun 2018⁶⁴.

Tabel 3.2
Data Jumlah Mahasiswa

Kampus	Jumlah Mahasiswa
IAIN Ponorogo	2301
Universitas Muhammadiyah Ponorogo	1279
Universitas Darussalam Gontor	231
Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo	159
STKIP PGRI Ponorogo	58
Universitas Merdeka Ponorogo	41
Total	4069

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

⁶³ Sugiyono, Op. Cit

⁶⁴ PDDikti, "Data Jumlah Mahasiswa," dalam https://pddikti.kemdikbud.go.id/data_pt/74ACFA24-77DB-40CB-999E-8262F8A42DB9, (diakses pada tanggal 20 Februari 2022, jam 7.36).

2. Sampel

Sampel merupakan anggota dari populasi yang akan diambil sebagai subjek penelitian⁶⁵. Pengambilan sampel melalui *probability sampling* terhadap pemilihan secara *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik yang digunakan apabila populasi beranggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional⁶⁶.

Jumlah sampel yang nantinya dihimpun dari populasi dalam penelitian ini adalah 98 mahasiswa. Jumlah tersebut dihitung oleh peneliti menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + (N \times E^2)}$$

Keterangan:

n = Sampel yang diambil

N = Jumlah populasi

E = Toleransi 10%

$$n = \frac{4069}{1 + (4069 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{4069}{1 + (40,69)}$$

$$n = \frac{4069}{41,69}$$

$$n = 97,60$$

⁶⁵ Sugiyono, Op. Cit.

⁶⁶ Ibid, 82.

Dari perhitungan diketahui bahwa sampel yang dapat diambil untuk penelitian berjumlah 97,60 yang jika dibulatkan adalah 98 mahasiswa yang berasal dari jumlah populasi yaitu 4069 mahasiswa.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah mahasiswa di Ponorogo yang terdiri dari enam universitas. Sehingga dari jumlah sampel tersebut akan dibagi sebarannya seperti berikut :

1. $n_{IAIN} = \frac{n_{IAIN}}{N} \times \frac{2301}{4069} \times 98 = 55$
2. $n_{UNMUH} = \frac{n_{UNMUH}}{N} \times \frac{1279}{4069} \times 98 = 31$
3. $n_{UNIDA} = \frac{n_{UNIDA}}{N} \times \frac{231}{4069} \times 98 = 6$
4. $n_{INSURI} = \frac{n_{INSURI}}{N} \times \frac{159}{4069} \times 98 = 4$
5. $n_{STKIP} = \frac{n_{STKIP}}{N} \times \frac{58}{4069} \times 98 = 1$
6. $n_{UNMER} = \frac{n_{UNMER}}{N} \times \frac{41}{4069} \times 98 = 1$

Dari perhitungan dapat diambil jumlah sebaran mahasiswa yang akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian adalah seperti tabel berikut :

Tabel 3.3
Jumlah Responden Mahasiswa

No	Jurusan	Sampel
1	IAIN Ponorogo	55
2	Universitas Muhammadiyah Ponorogo	31
3	Universitas Darussalam Gontor	6
4	Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo	4
5	STKIP PGRI Ponorogo	1
6	Universitas Merdeka Ponorogo	1
Total Responden		98

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Mahasiswa Aktif di Ponorogo angkatan tahun 2018 yang berstatus sebagai mahasiswa semester akhir atau sedang mengerjakan skripsi.
2. Pernah melaksanakan magang.
3. Pernah mempelajari informasi lowongan pekerjaan.
4. Memiliki minat melamar pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan.

E. Jenis dan Sumber Data

Sumber primer

Sumber data yang dimanfaatkan pada riset ini ialah sumber data primer yakni sumber data yang langsung memberikan keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti⁶⁷. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah responden penelitian yaitu mahasiswa semester akhir angkatan tahun 2018 di Ponorogo.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Metode pengumpulan data

Peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang berisi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang nantinya akan dijawab oleh responden⁶⁸.

⁶⁷ Ibid, 137.

⁶⁸ Ibid, 142.

Kuesioner tersebut dibagikan kepada responden melalui *google form* yaitu 98 mahasiswa yang berisi tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan.

2. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian kuantitatif terdapat alat ukur untuk melakukan perhitungan sebagai bahan analisis. Alat ukur yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial⁶⁹.

G. Instrumen Penelitian

1. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur suatu keadaan sosial⁷⁰. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan indikator variabel yang sesuai dengan konsep atau teori.

Tabel 3.4
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Item
1.	Minat melamar pekerjaan (Y)	1) Kebutuhan akan pekerjaan 2) Pencarian informasi pekerjaan 3) Menentukan pilihan pekerjaan 4) Pembuatan keputusan	1,2 3 4 5
2.	Kompensasi (X ₁)	1) Gaji 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas	6 7 8,9 10

⁶⁹ Ibid, 93.

⁷⁰ Ibid, 102.

3.	Lingkungan kerja (X ₂)	1) Suasana kerja	11,12
		2) Hubungan dengan rekan kerja	13, 14
		3) Tersedianya fasilitas kerja	15

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

2. Skala pengukuran

Untuk memudahkan perhitungan dalam melakukan analisis maka terdapat skor nilai untuk setiap jawaban yang dipilih responden :

Tabel 3.5
Skala Pengukuran

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2016

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah pengujian guna melihat ketepatan instrumen, sehingga bisa diketahui valid atau tidaknya suatu instrumen tersebut jika digunakan sebagai alat uji. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur⁷¹.

Pada penelitian ini guna menaksir tingkat validitas digunakan rumus *Pearson Correlation Product Moment*, yakni:

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

⁷¹ Ibid, 121.

Keterangan:

r_{xy} : r hitung

R : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N : jumlah sampel

Σx^2 : kuadrat faktor variabel X

Σy^2 : kuadrat faktor variabel Y

Σxy : jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

Jika r hitung > atau = r tabel maka butir dikatakan valid. Jika r hitung < r tabel maka butir dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keajegan instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian harus dapat dipercaya, konsisten, dan relevan. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen diujikan kepada subjek yang berbeda dalam kurun waktu yang berbeda akan memberikan hasil yang relatif sama⁷².

Pada penelitian ini untuk menghitung tingkat reliabilitas digunakan rumus Koefisien Alpha (*Cronbach's Alpha*), sebagai berikut:

$$CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

α : reliabilitas (koefisien Alpha)

k : jumlah butir pertanyaan

S_t^2 : varians total

⁷² Ibid.

$\sum s_t^2$: jumlah varian butir

Terdapat cara untuk mengukur reliabel atau tidaknya suatu instrumen, yaitu :

Tabel 3.6
Ketentuan Reliabilitas

Nilai	Interpretasi
$r_{11} > 0,9$	Sangat tinggi
$r_{11} > 0,8$	Tinggi
$r_{11} > 0,7$	Dapat diterima
$r_{11} > 0,6$	Sedang
$r_{11} > 0,5$	Rendah
$r_{11} < 0,4$	Sangat rendah/tidak dapat diterima

Sumber: Gliem, 2003

I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen tahap selanjutnya adalah membagikan kuesioner ke responden penelitian. Setelah data dari responden penelitian terkumpul tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan dan analisis data.

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 , X_2 , terhadap Y maka uji yang bisa dilakukan adalah *regresi linier* berganda.

1. Uji Asumsi Klasik

Terdapat syarat sebelum melakukan uji *regresi linier* berganda yaitu harus memenuhi uji asumsi klasik terlebih dahulu.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas. Sebelum melakukan uji *regresi linier* berganda, peneliti harus melakukan uji

normalitas terlebih dahulu guna mengetahui terdistribusi normal tidaknya suatu data.

Pengujian dapat dilakukan dengan melihat hasil signifikan yang keluar dari *output* SPSS, jika signifikan $> 0,05$ maka artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Apabila data sudah berdistribusi normal maka uji asumsi klasik selanjutnya adalah uji linieritas. Uji ini berfungsi guna mengetahui bentuk hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Pengujian dapat dilakukan dengan melihat hasil signifikan yang keluar dari *output* SPSS yaitu pada *Deviation from Linearity*. Apabila signifikan $> 0,05$ maka terdapat pengaruh linier antara variabel dependen dan variabel independen.

c. Uji Multikolinieritas

Selanjutnya uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikolinieritas. Pengujian ini berfungsi guna melihat ada atau tidaknya korelasi atau hubungan antar variabel independen.

Pengujian dapat dilakukan dengan melihat hasil *output* SPSS pada tabel "*Coefficient Correlation*". Apabila nilai $VIF \geq 0,10$ dan $VIF < 10$ maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Selanjutnya adalah melakukan uji autokorelasi. Uji autokorelasi berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya korelasi atau hubungan di variabel independen itu sendiri. Pengujian dapat dilaksanakan dengan cara melihat nilai *Durbin Watson* yaitu *Durbin Watson* terletak $dU < dW < 4 - dU$.

e. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan melalui transformasi logaritma natural atau uji park dengan metode geister. Apabila nilai “*Coefficient*” $> 0,05$ maka dinyatakan bebas gejala heterokedastisitas. Namun jika nilai “*Coefficient*” $< 0,05$ maka dapat dilakukan dengan transformasi logaritma natural atau uji park menggunakan SPSS.

2. Regresi Linier Berganda

a. Analisis Linier Berganda

Sesuai dengan tujuan penelitian bahwa uji yang akan dilakukan menggunakan linier berganda. Pada penelitian ini terdapat dua variabel X dan satu variabel Y yaitu kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap minat melamar pekerjaan (Y). Uji linier berganda dilakukan melalui rumus.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : minat melamar pekerjaan

- a : konstanta dari keputusan regresi
- b_1 : koefisien regresi variabel X_1 (kompensasi)
- b_2 : koefisien regresi variabel X_2 (lingkungan kerja)
- X_1 : kompensasi
- X_2 : lingkungan kerja
- e : *error*/variabel pengganggu
- b. Uji koefisien Korelasi (R)
- Uji koefisien korelasi R berfungsi guna mengetahui lemah atau kuatnya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji koefisien korelasi R dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$R = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}$$

Tabel 3.7

Interpretasi Terhadap Nilai Koefisien Korelasi (R)

Nilai r (positif/negatif)	Interpretasi
0,01 – 0,30	Hubungan lemah
0,31 – 0,70	Hubungan sedang
0,71 – 0,99	Hubungan kuat
1	Hubungan sempurna

Sumber: Ellifson, 1990

- c. Uji koefisien Determinasi (R^2)
- Uji koefisien determinasi R^2 berfungsi guna mengetahui seberapa jauh variabel independen menjelaskan variabel dependen secara simultan yang nanti hasilnya akan dikalikan 100%.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya

pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

a. Uji t (parsial)

Uji t termasuk bagian dari uji hipotesis yang berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial atau tunggal⁷³.

$$T_{hitung} = \frac{b_i}{S_{bi}}$$

Keterangan :

b_i : koefisien regresi

S_{bi} : standart error

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dapat dilakukan dengan melihat hasil signifikasi pada *output* SPSS :

Apabila p-value (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila p-value (Sig) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F (simultan)

Uji F termasuk bagian dari uji hipotesis yang berfungsi guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan atau bersama – sama⁷⁴.

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

K : variabel independen

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), 84.

N : sampel

R^2 : koefisien korelasi berganda

Guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh bisa melalui penganalisisan hasil signifikansi pada *output* SPSS :

Apabila p-value (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila p-value (Sig) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

IAIN Ponorogo adalah satu - satunya perguruan tinggi negeri islam (PTKIN) yang berlokasi di Ponorogo yang beralamat di Jalan Pramuka dan Jalan Raya Jenangan. Saat ini IAIN Ponorogo memiliki dua kampus dan empat fakultas yaitu Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam⁷⁵.

Perguruan tinggi selanjutnya adalah Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo adalah perguruan tinggi swasta yang diberada di Ponorogo. Saat ini Universitas Muhammadiyah Ponorogo memiliki tujuh Fakultas yaitu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Teknik, Fakultas Ekonomi, Fakultas Agama Islam, Fakultas Ilmu Kesehatan, dan Fakultas Hukum⁷⁶.

Universitas Darussalam (UNIDA) Gontor merupakan perguruan tinggi swasta yang berada di bawah naungan Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo. Terdapat beberapa fakultas di UNIDA Gontor, fakultas-fakultas tersebut adalah Fakultas Ushuluddin, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syariah,

⁷⁵Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, "Sejarah Singkat," dalam <https://iainponorogo.ac.id/sejarah-singkat/>, (diakses pada tanggal 23 Maret 2022, jam 6.22).

⁷⁶ Universitas Muhammadiyah Ponorogo, "Sejarah," dalam <https://umpo.ac.id/sejarah-universitas-muhammadiyah-ponorogo.html>, (diakses pada tanggal 23 Maret 2022, jam 6.25).

Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Fakultas Humaniora, Fakultas Ilmu Kesehatan, Fakultas Sains dan Teknologi⁷⁷.

Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo Institut Agama Islam Sunan Giri (INSURI) merupakan salah satu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) yang berada di wilayah Kabupaten Ponorogo. Secara kelembagaan saat ini institut memiliki tiga fakultas yaitu Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syariah, Fakultas Dakwah⁷⁸.

STKIP PGRI Ponorogo merupakan satu - satunya perguruan tinggi di Kabupaten Ponorogo yang berfokus pada dunia pendidikan. STKIP PGRI Ponorogo saat ini menyelenggarakan program studi tingkat strata satu (S1) dengan tiga program studi unggulan, yakni: Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia (PBSI), Pendidikan Bahasa Inggris (PBI), dan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PG PAUD)⁷⁹.

Universitas Merdeka Ponorogo merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang berada di Ponorogo yang menyelenggarakan pendidikan program S1 dengan empat Program Studi. yaitu Agroteknologi, Manajemen, Ilmu Administrasi Negara, dan Ilmu Hukum⁸⁰.

⁷⁷UNIDA Gontor, "Tentang," dalam <https://unida.gontor.ac.id/tentang/>, (diakses pada tanggal 23 Maret 2022, jam 6.28).

⁷⁸Institut Agama Islam Sunan Giri (INSURI) Ponorogo, "Profil," dalam <https://insuriponorogo.ac.id/serambi/berita/profil>, (diakses pada tanggal 23 Maret 2022, jam 6.31).

⁷⁹ STKIP PGRI Ponorogo, "Sejarah Singkat Tentang STKIP PGRI Ponorogo," dalam <https://www.stkipgriponorogo.ac.id/sejarah/>, (diakses pada tanggal 23 Maret 2022, jam 6.35).

⁸⁰Universitas Merdeka Ponorogo, "Tentang Unmer," dalam <https://unmerponorogo.ac.id/?id=33&module=informasidetil>, (diakses pada tanggal 23 Maret 2022, jam 6.39).

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Sebelum peneliti membagikan kuesioner kepada 98 responden, tahap pertama yang dilakukan adalah menguji tingkat validitas instrumen ke 30 mahasiswa. Uji ini dilakukan untuk melihat ketepatan instrumen, sehingga bisa diketahui valid atau tidaknya suatu instrumen tersebut jika dimanfaatkan sebagai alat uji.

Pengukuran tingkat validitas dilakukan dengan melihat r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat uji. Pada r_{tabel} untuk sampel 30 dengan signifikansi 5% diperoleh nilai 0,361. Berikut adalah pemaparan hasil uji validitas untuk setiap butir pertanyaan penelitian:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Minat Melamar Pekerjaan (Y)	1	0,419	0,361	Valid
	2	0,493	0,361	Valid
	3	0,544	0,361	Valid
	4	0,455	0,361	Valid
	5	0,419	0,361	Valid
Kompensasi (X_1)	1	0,728	0,361	Valid
	2	0,559	0,361	Valid
	3	0,697	0,361	Valid
	4	0,494	0,361	Valid
	5	0,569	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	1	0,757	0,361	Valid
	2	0,732	0,361	Valid
	3	0,692	0,361	Valid
	4	0,669	0,361	Valid
	5	0,570	0,361	Valid

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS Tahun 2022

Berdasarkan pada hasil uji validitas instrumen, seluruh butir pertanyaan valid sehingga instrumen layak untuk digunakan sebagai alat uji.

2. Uji Reliabilitas

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi suatu instrumen. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada *output* SPSS.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	
<i>Cronbach's Alpha</i> 0,858	Butir Pertanyaan 15

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS Tahun 2022

Berlandaskan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,858 berdasarkan tabel *Gliem* hasil tersebut tergolong **tinggi** sehingga instrumen layak untuk digunakan sebagai alat uji.

C. Hasil Pengujian Deskriptif

Sampel pada penelitian ini berjumlah 102 mahasiswa selanjutnya peneliti menghitung jumlah responden yang dikelompokkan berdasarkan usia, universitas, tempat magang, dan jenis kelamin untuk memperoleh deskripsi data.

1. Deskripsi responden berdasarkan usia mahasiswa

Berikut adalah deskripsi data mahasiswa yang dikelompokkan berdasarkan usia.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia Mahasiswa

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	31	30,4	30,4
	22	48	47,1	77,5
	23	21	20,6	98,0
	24	1	1,0	99,0
	25	1	1,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dari hasil data dapat dideskripsikan bahwa mahasiswa yang berusia 21 tahun berjumlah 31 orang, 22 tahun berjumlah 48 orang, 23 tahun berjumlah 21 orang, 24 tahun berjumlah 1 orang, 25 tahun berjumlah 1 orang yang menjadi responden penelitian.

2. Deskripsi responden berdasarkan universitas

Berikut adalah deskripsi data mahasiswa yang dikelompokkan berdasarkan universitas.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Universitas Mahasiswa

Universitas				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IAIN Ponorogo	57	55,9	55,9
	UNMUH Ponorogo	32	31,4	87,3
	UNIDA Gontor	6	5,9	93,1
	INSURI Ponorogo	4	3,9	97,1
	STKIP PGRI Ponorogo	1	1,0	98,0
	UNMER Ponorogo	2	2,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dari hasil data dapat dideskripsikan bahwa mahasiswa yang berasal dari IAIN Ponorogo berjumlah 57 orang, UNMUH Ponorogo berjumlah 32 orang, UNIDA Gontor berjumlah 6 orang, INSURI

Ponorogo berjumlah 4 orang, STKIP PGRI Ponorogo berjumlah 1 orang, UNMER Ponorogo berjumlah 2 orang yang menjadi responden penelitian. Jumlah tersebut telah sesuai berdasarkan perhitungan rumus Slovin dan penyebarannya.

3. Deskripsi responden berdasarkan tempat magang mahasiswa

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Tempat Magang Mahasiswa

Magang				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	BUMN	10	9,8	9,8
	BUMS	17	16,7	26,5
	Perbankan	37	36,3	62,7
Valid	Koperasi	26	25,5	88,2
	UMKM	7	6,9	95,1
	Lainnya	5	4,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dari hasil data dapat dideskripsikan bahwa mahasiswa yang pernah melaksanakan magang di perusahaan BUMN berjumlah 10 orang, BUMS 17 orang, perbankan 37 orang, koperasi 26 orang, UMKM 7 orang, dan lainnya 5 orang yang menjadi responden penelitian.

4. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut adalah deskripsi data mahasiswa yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki-Laki	26	25,5	25,5
Valid	Perempuan	76	74,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dari hasil data dapat dideskripsikan bahwa mahasiswa yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 26 orang dan perempuan berjumlah 76 orang yang menjadi responden penelitian.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji *regresi linier* berganda, peneliti harus melakukan uji normalitas terlebih dahulu guna mengetahui terdistribusi normal tidaknya suatu data.

Pengujian dengan menganalisa hasil signifikan yang keluar dari *output* SPSS, jika signifikan $> 0,05$ maka artinya data terdistribusi normal.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,91958168
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,041
	Negative	-0,097
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,020 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0,277 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	0,266
	Upper Bound	0,289

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS Tahun 2022

Dari pengujian normalitas diperoleh hasil sig $0,277 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk diujikan pada tahap selanjutnya.

b. Uji Linieritas

Apabila data sudah berdistribusi normal maka uji asumsi klasik selanjutnya adalah uji linieritas dimana ini berfungsi guna melihat bentuk hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Pengujian dapat dilakukan dengan melihat hasil signifikan yang keluar dari *output* SPSS yaitu pada *Deviation from Linearity*. Apabila signifikan $> 0,05$ maka didapatinya pengaruh linier antara variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined)	251,914	59	4,270	1,491	0,087
		Linearity	0,000	1	0,000	0,000	1,000
		Deviation from Linearity	251,914	58	4,343	1,517	0,079
Unstandardized Predicted Value	Within Groups	120,250	42	2,863			
Total		372,164	101				

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS Tahun 2022

Dari pengujian linieritas diperoleh hasil sig $1,000 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi guna melihat ada atau tidaknya korelasi atau hubungan antar variabel independen. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat hasil *output* SPSS pada tabel “*Coefficient Correlation*”. Apabila nilai $VIF \geq 0,10$ dan $VIF < 10$ maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	0,915	1,093
	LINGKUNGAN KERJA	0,915	1,093

a. Dependent Variable: MINAT MELAMAR PEKERJAAN

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS Tahun 2022

Dari pengujian multikolinieritas diperoleh hasil VIF kompensasi 1,093 dan lingkungan kerja 1,093 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berfungsi guna melihat ada tidaknya korelasi atau hubungan di variabel independen itu sendiri. Pengujian lewat penganalisaan nilai *Durbin Watson* yaitu *Durbin Watson* terletak $dU < dW < 4 - dU$ dengan nilai signifikansi 5%.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,797 ^a	0,636	0,625	1,879	2,116

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS Tahun 2022

Dari pengujian autokorelasi diperoleh nilai *Durbin Watson* 2,116 sedangkan nilai *dU* dapat dilihat pada tabel *Durbin Watson*. Untuk nilai *dU* dengan $k = 2$ dan $N = 102$ diperoleh 1,7175 dan $4 - dU$ diperoleh 2,2825 maka dapat ditulis $1,7175 < 2,116 < 2,2825$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi karena telah memenuhi $dU < dW < 4 - dU$.

e. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan melalui transformasi logaritma natural atau uji park dengan metode geister. Apabila nilai “*Coefficient*” $> 0,05$ maka dinyatakan bebas gejala heterokedastisitas. Namun jika nilai “*Coefficient*” $< 0,05$ maka dapat dilakukan dengan transformasi logaritma natural atau uji park menggunakan SPSS.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,188	1,497		-0,126	0,900
	KOMPENSASI	-0,030	0,052	-0,059	-0,566	0,572
	LINGKUNGAN KERJA	0,035	0,085	0,043	0,412	0,681

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS Tahun 2022

Berlandaskan pengujian heterokedastisitas diperoleh nilai sig kompensasi 0,572 dan lingkungan kerja 0,681 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05 sehingga ini maknanya tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

a. Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda berfungsi untuk memprediksi nilai variabel Y jika nilai variabel X dinaikkan atau diturunkan. Berikut adalah *output* hasil analisis linier berganda yang dihitung menggunakan SPSS dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e.$$

Tabel 4.12
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,688	1,283		2,096	0,039
	KOMPENSASI	0,181	0,045	0,267	4,039	0,000
	LINGKUNGAN KERJA	0,723	0,073	0,657	9,938	0,000

a. Dependent Variable: MINAT MELAMAR PEKERJAAN

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS Tahun 2022

- 1) Nilai konstan (a) = 2,688 menyatakan bahwa apabila variabel kompensasi dan lingkungan kerja nilainya sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan variabel minat melamar pekerjaan sebesar 2,688
- 2) $b_1 = 0,181$ nilai koefisien regresi variabel kompensasi, maknanya setiap peningkatan satu poin atau satuan variabel

kompensasi maka minat melamar pekerjaan akan meningkat sebesar 0,181 dengan syarat variabel lain bersifat konstan.

- 3) $b_2 = 0,723$ nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja, maknanya tiap peningkatan satu poin atau satuan variabel lingkungan kerja maka minat melamar pekerjaan akan meningkat sebesar 0,723 dengan syarat variabel lain bersifat konstan.

b. Uji Koefisiensi

Uji koefisiensi dilakukan dengan melihat koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Uji koefisien korelasi (R) berfungsi untuk mengetahui lemah atau kuatnya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai tabel R pada *output* SPSS.

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen yang nanti hasilnya akan dikalikan 100% dengan melihat nilai tabel R square pada *output* SPSS.

- 1) Uji koefisiensi variabel kompensasi (X_1) terhadap minat melamar pekerjaan (Y).

Tabel 4.13
Uji Koefisien (X_1 dan Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,458	0,210	0,202	2,727
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI				

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa:

- a) Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,458 memperlihatkan hubungan pada kategori **sedang** antara variabel kompensasi (X_1) terhadap minat melamar pekerjaan (Y).
 - b) Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,210 maknanya bahwa secara simultan kompensasi (X_1) mempengaruhi minat melamar pekerjaan (Y) sebesar 21% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
- 2) Uji koefisiensi variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap minat melamar pekerjaan (Y).

Tabel 4.14
Uji Koefisien (X_2 dan Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,734	0,539	0,535	2,082
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA				

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa:

- a) Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,734 memperlihatkan hubungan pada kategori **kuat** antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap minat melamar pekerjaan (Y).
- b) Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,539 maknanya bahwa secara simultan lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi minat melamar pekerjaan (Y) sebesar 53,9% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

- 3) Uji koefisiensi variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap minat melamar pekerjaan (Y).

Tabel 4.15
Uji Koefisien (X_1 , X_2 dan Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,777	0,604	0,596	1,939
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI				

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS Tahun 2022

Mengacu tabel 4.15 diketahui bahwa:

- a) Nilai R dalam regresi linier berganda sebesar 0,777 memperlihatkan hubungan **kuat** antara kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap minat melamar pekerjaan (Y).
- b) Untuk hasil uji koefisiensi determinasi, diperoleh angka R^2 sebesar 0,604 yang maknanya kontribusi pengaruh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (minat melamar pekerjaan) sebesar 60,4%. Hal ini diartikan bahwa minat melamar pekerjaan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 60,4%, sedangkan untuk sisanya sebesar 39,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t dimanfaatkan sebagai pengambilan keputusan guna melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai $sig < (0,05)$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap Y. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa:

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,688	1,283		2,096	0,039
	KOMPENSASI	0,181	0,045	0,267	4,039	0,000
	LINGKUNGAN KERJA	0,723	0,073	0,657	9,938	0,000

a. Dependent Variable: MINAT MELAMAR PEKERJAAN

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS, Tahun 2022

- 1) Berdasarkan tabel diketahui bahwa pada variabel kompensasi nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga dari hasil tersebut, H_{a1} diterima yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo.
- 2) Berdasarkan tabel diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga dari hasil tersebut, H_{a2} diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo.

b. Uji F (simultan)

Uji F dimanfaatkan sebagai pengambilan keputusan guna melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Jika nilai $sig < (0,05)$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap Y. Berlandaskan tabel dapat diketahui bahwa:

Tabel 4.17
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568,591	2	284,295	75,626	0,000 ^b
	Residual	372,164	99	3,759		
	Total	940,755	101			

a. Dependent Variable: MINAT MELAMAR PEKERJAAN
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data Hasil Pengelolaan SPSS Tahun 2022

Menurut hasil uji F memperlihatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengemukakan bahwasanya H_a3 diterima, yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan.

E. Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap minat melamar pekerjaan (Y) pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo

Setelah dilakukan uji regresi linier berganda dapat ditarik pembahasan, berdasarkan uji koefisien korelasi (R) diperoleh nilai

sebesar 0,458 yang menunjukkan terdapat hubungan **sedang** antara variabel kompensasi (X_1) terhadap minat melamar pekerjaan (Y).

Selanjutnya pada uji koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai R square sebesar 0,210 maknanya bahwa secara simultan kompensasi (X_1) mempengaruhi minat melamar pekerjaan (Y) sebesar 21% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar riset ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 21% minat melamar pekerjaan oleh mahasiswa semester akhir di Ponorogo dipengaruhi oleh keinginan untuk mendapatkan upah, insentif, asuransi, tunjangan dan fasilitas.

Pada uji t memberikan hasil *output* nilai sig $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwasanya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pada hasil uji analisis linier berganda menginterpretasikan bahwa setiap peningkatan satu poin atau satuan variabel kompensasi maka minat melamar pekerjaan akan meningkat sebesar 0,181 dengan syarat variabel lain bersifat konstan. Sehingga kesimpulannya ialah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompensasi (X_1) terhadap minat melamar pekerjaan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumardana berkesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel kompensasi yang ditawarkan terhadap minat melamar pekerjaan⁸¹.

⁸¹ Octavianus Sumardana, dkk., Loc. Cit.

2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap minat melamar pekerjaan (Y) pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo

Setelah dilakukan uji regresi linier berganda dapat ditarik pembahasan, berdasarkan uji koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,734 yang menunjukkan terdapat hubungan **kuat** antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap minat melamar pekerjaan (Y).

Selanjutnya pada uji koefisien determinasi (R^2) diketahui hasilnya sebesar 0,539 artinya bahwa secara simultan lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi minat melamar pekerjaan (Y) sebesar 53,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar riset ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 53,9% minat melamar pekerjaan oleh mahasiswa semester akhir di Ponorogo dipengaruhi oleh keadaan lokasi kerja yang bebas dari gangguan, tempat kerja yang nyaman, hubungan antar karyawan yang harmonis, lingkungan kerja yang kondusif, dan tersedianya fasilitas kerja yang akseptabel.

Pada uji t memberikan hasil *output* nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Pada hasil uji analisis linier berganda menginterpretasikan bahwa setiap peningkatan satu poin atau satuan variabel lingkungan kerja maka minat melamar pekerjaan akan meningkat sebesar 0,723 dengan syarat variabel lain bersifat konstan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap minat melamar pekerjaan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Permadi dan Netra berkesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan⁸².

3. Pengaruh Simultan Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y) Pada Mahasiswa Semester Akhir di Ponorogo

Setelah dilakukan uji regresi linier berganda dapat ditarik pembahasan, berdasarkan uji koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,777 yang mengemukakan terdapat hubungan **kuat** antara variabel X_1 , X_2 terhadap Y .

Selanjutnya pada uji koefisien determinasi (R^2) diketahui hasilnya sebesar 0,604 artinya secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi minat melamar pekerjaan sebesar 60,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pada uji F memberikan hasil *output* nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Pada hasil uji analisis linier berganda menginterpretasikan bahwa setiap peningkatan satu poin atau satuan variabel kompensasi dan lingkungan kerja maka minat melamar pekerjaan akan meningkat sebesar 2,688 dengan syarat variabel lain bersifat konstan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja (X_1 , X_2) terhadap minat melamar pekerjaan (Y).

⁸² Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra, Loc. Cit.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Signifikansi menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi nilai kompensasi yang ditawarkan maka akan semakin meningkat minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo.
2. Signifikansi menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo.
3. Signifikansi menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa semester akhir di Ponorogo.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang peneliti berikan kepada berbagai pihak:

1. Kepada perusahaan
 - a. Kepada seluruh perusahaan atau pemilik usaha yang akan melakukan rekrutmen karyawan diharapkan untuk memperhatikan nilai kompensasi yang ditawarkan dan kondisi lingkungan kerja agar dapat menarik minat pelamar kerja dalam jumlah yang banyak sehingga perusahaan akan lebih mudah untuk menyeleksi dan menemukan sumber daya manusia kompeten.
 - b. Nilai kompensasi yang ditawarkan perusahaan akan digunakan calon pelamar kerja sebagai bahan pertimbangan untuk melamar pekerjaan.
 - c. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan digunakan calon pelamar kerja sebagai bahan pertimbangan untuk melamar pekerjaan karena lingkungan kerja yang aman dan kondusif dapat meningkatkan minat melamar pekerjaan.
2. Bagi akademisi, penelitian yang sudah dilakukan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi baru dan menjadi acuan bagi penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada. Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat meneliti terkait variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi minat melamar pekerjaan diluar variabel yang telah diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al Quran

Al Malik. *Al Qur'an Terjemah Dan Asbabun Nuzul*. Surakarta: Pustaka Al Hanan, 2009.

Buku

Dalyono. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Dessler, Gray. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhalindo, 1997.

Enny W, Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.

Gunarso. *Psikologi Remaja*. Jakarta: Andi Offset, 2009.

Hakim, Abdul. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang: EF Press Digimedia, 2014.

Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2003.

Hurlock. *Perkembangan Anak Jilid 2*. Jakarta: Erlangga, 2010.

Kasmir. *Managemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.

Kottler, Philip. *Manajemen Pemasaran, Analisis Perencanaan, Implementasi, dan Pengendalian*. Jakarta: Erlangga, 1997.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.

Marwansyah. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Nitisemito, Alex. *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM, 1992.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2001.

Rahman, Mariati. *Ilmu Administrasi*. Makasar: Sah Media, 2017.

- Salami, Indah Rachmatiah Siti. *Kesehatan Dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016.
- Sari, Eliana. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Jayabaya University Press, 2008.
- Sedamayanti. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 1996.
- Setiadi, Nugroho. *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi Untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*. Jakarta: Prenada Media Group, 2013.
- Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru, 2019.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sondang dan Siagian. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rinekaa Cipta, 1995.
- Syahrudin dan Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2014.
- Walgio, Bimo. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005.

Jurnal

- Ingsiyah, Heni, Putut Haribowo, dan Isnaini Nurkhayati. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PDD) Jawa Tengah." dalam *Jurnal Admisi & Bisnis*, 2020. 90-112.
- Marna, Jean Elikal dan Junia Latiffa. "Pengaruh Persepsi Mahasiswa Tentang Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Memilih Profesi Guru pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi." dalam *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi*, 2021. 103-111.
- Permadi, Komang Dede, dan I Gusti Salit Ketut Netra. "Pengaruh Reputasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana." dalam *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2015. 3256-3286.

Siska Nurmayasari dan Lilik Purwanti, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik di Kap Big Four," dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2016. 1-12.

Sumardana, Oktavianus, Agoes Ganesha Rahyuda, dan Desak Ketut Sintaasih. "Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan, Dan Kompensasi Yang Ditawarkan Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan." dalam *Buletin Studi Ekonomi*, 2014. 184-192.

Skripsi

Diansyah, Fajar Eko "Pengaruh Kompensasi dan Waktu Bekerja Yang Ditawarkan Oleh Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja (Studi Kasus Keputusan Masyarakat Memilih Bekerja Sebagai Driver Gojek di PT Gojek Indonesia Semarang)," dalam *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Islam Walisongo Semarang, 2017. 1-109.

Website

Badan Pusat Statistik. "Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2019-2021." <https://www.bps.go.id/indicator/6/1179/1/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>, 18 Januari 2022.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo. "Ketenagakerjaan Di Kabupaten Ponorogo." dalam <https://ponorogokab.bps.go.id/indicator/6/63/1/ketenagakerjaan-di-kabupaten-ponorogo.html>, diakses pada tanggal 17 Januari 2022.

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. "Sejarah Singkat." dalam <https://iainponorogo.ac.id/sejarah-singkat/>, diakses pada tanggal 23 Maret 2022.

Institut Agama Islam Sunan Giri (INSURI) Ponorogo. "Profil." dalam <https://insuriponorogo.ac.id/serambi/berita/profil>, diakses pada tanggal 23 Maret 2022.

STKIP PGRI Ponorogo. “Sejarah Singkat Tentang STKIP PGRI Ponorogo.” dalam <https://www.stkipgriponorogo.ac.id/sejarah/>, diakses pada tanggal 23 Maret 2022.

PDDikti. “Data Jumlah Mahasiswa,” dalam https://pddikti.kemdikbud.go.id/data_pt/74ACFA24-77DB-40CB-999E-8262F8A42DB9, diakses pada tanggal 20 Februari 2022.

UNIDA Gontor. “Tentang.” dalam <https://unida.gontor.ac.id/tentang/>, diakses pada tanggal 23 Maret 2022.

Universitas Merdeka Ponorogo. “Tentang Unmer.” dalam <https://unmerponorogo.ac.id/?id=33&module=informasidetil>, diakses pada tanggal 23 Maret 2022.

Universitas Muhammadiyah Ponorogo. “Sejarah.” dalam <https://umpo.ac.id/sejarah-universitas-muhammadiyah-ponorogo.html>, diakses pada tanggal 23 Maret 2022.

