

**PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP MINAT MELAMAR KERJA PADA LULUSAN
UNIVERSITAS LAMPUNG PERIODE III TAHUN 2021/2022**

(Skripsi)

Oleh

Defri Andes



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

**PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP MINAT MELAMAR KERJA PADA LULUSAN
UNIVERSITAS LAMPUNG PERIODE III TAHUN 2021/2022**

Oleh

Defri Andes

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK
PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP MINAT MELAMAR KERJA

Oleh

Defri Andes

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dari fungsi manajemen. dimana mayoritas calon karyawan akan memperhitungkan beberapa hal yang berkaitan dengan perusahaan yang akan dituju untuk melamar pekerjaan, seperti tentang reputasi perusahaan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang akan mendukung proses pengembangan karier. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah reputasi perusahaan dan kompensasi memiliki pengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap minat melamar kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi lulusan mahasiswa Universitas Lampung Periode III tahun 2021/2022, dengan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Variabel reputasi perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja. Sedangkan variabel kompensasi juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reputasi perusahaan memiliki pengaruh dominan terhadap minat melamar kerja, maka disarankan perusahaan untuk terus berkembang dan dapat menjaga reputasi perusahaan dengan baik agar mudah dalam melakukan rekrutmen karyawan. Berdasarkan hasil tabulasi data diketahui bahwasanya pertanyaan “Reputasi perusahaan yang baik pasti memiliki tanggung jawab social yang baik pula” mendapatkan skor kecil yang berarti bahwasanya kebanyakan mahasiswa yang baru lulus merasa mereka mencari kerja bukan hanya karena membutuhkan, tetapi juga memperhatikan faktor lingkungan dan tanggung jawab sosial.

Kata Kunci: Reputasi perusahaan, Kompensasi, Minat melamar kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPANY REPUTATION AND COMPENSATION ON INTEREST IN APPLICATION FOR JOB

By

Defri Andes

Human resource management is a very important element of the management function. where the majority of prospective employees will take into account several things related to the company they are going to apply for a job, such as the company's reputation, the compensation provided by the company and the work environment that will support the career development process. The purpose of this research is to find out whether the company's reputation and compensation have an effect either simultaneously or partially on the interest in applying for a job. This type of research is quantitative research with a population of Lampung University graduate students Period III in 2021/2022, with the analytical tool used is multiple regression analysis.

The company's reputation variable has a positive and significant effect on the interest in applying for work. Meanwhile, the compensation variable is also proven to have a positive and significant effect on the interest in applying for a job. Based on this it was concluded that this study supports the first and second hypotheses in this study.

The results of this study indicate that company reputation has a dominant influence on interest in applying for work, so it is recommended that companies continue to grow and be able to maintain the company's reputation well so that it is easy to recruit employees. Based on the results of the data tabulation, it is known that the question "A good company reputation must also have good social responsibility" gets a small score which means that most newly graduated students feel they are looking for work not only because they need it, but also pay attention to environmental factors and social responsibility.

Keywords: *Company reputation, Compensation, Interest in applying for work*

Judul Skripsi : **PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MINAT MELAMAR KERJA PADA LULUSAN UNIVERSITAS LAMPUNG PERIODE III TAHUN 2021/2022**

Nama : **Defri Andes**

NPM : **1651011019**

Konsentrasi : **Manajemen SDM**

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



1. **Komisi Pembimbing**

Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP. 19701106 199802 2 001

Mirwan Karim, S.E., M.M.
NIP. 19590308 199803 1 001

2. **Ketua Jurusan Manajemen**

AN

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP. 19600105 198603 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr.Nova Mardiana, S.E., M.M.**



Sekretaris : **Mirwan Karim, S.E., M.M.**



Penguji Utama : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 30 Mei 2023

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja pada Lulusan Mahasiswa Universitas Lampung Periode III tahun 2021/2022.”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *Plagiarisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 30 Mei 2023

Peneliti



Defri Andes
NPM. 1651011019

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pasar Banjit pada tanggal 17 Desember 1997. Penulis merupakan putra dari pasangan Bapak Aswadi dan Ibu Meli Suryani anak pertama dari 3 bersaudara.

Dengan rahmat Allah SWT. Penulis menyelesaikan Pendidikan Formalnya yang dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) Muslimin, Pasar Banjit, Kecamatan Banjit Kabupaten Waykanan dan selesai pada tahun 2003, Kemudian dilanjutkan di Sekolah Dasar Negeri 1 Argomulyo, Pasar Banjit, Way Kanan dan selesai pada tahun 2009, Selanjutnya di Sekolah Madrasah Tsanawiyah Pasar Banjit dan selesai pada tahun 2013, Kemudian ke Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 12 Bandung dan selesai pada tahun 2016.

Penulis terdaftar menjadi mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomis dan Bisnis, Universitas Lampung pada tahun 2016 melalui jalur MANDIRI. Selama menjadi mahasiswa penulis terdaftar dan aktif di beberapa Unit Kegiatan Mahasiswa, seperti Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen pada tahun 2016, Kemudian Menjadi Ketua Pelaksana Manajemen Expo 2018, dan Menjadi Kepala Dinas Bidang V Advokasi dan Kesejahteraan Mahasiswa BEM FEB Universitas Lampung.

Penulis melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pampangan, Sekincau Kabupaten Lampung Barat, Kabupaten Lampung Utara selama 40 hari pada bulan Januari hingga Februari tahun 2020.

MOTO

"Ketahuilah bahwa kemenangan bersama kesabaran, kelapangan bersama kesempitan, dan kesulitan bersama kemudahan."

- HR Tirmidzi -

"Kerjakanlah urusan duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya. Dan laksanakanlah urusan akhiratmu seakan-akan kamu akan matibesok."

- HR. Ibnu Asakir -

"Siapa yang keluar untuk menuntut ilmu, maka dia berjuang fi sabilillah hingga dia kembali."

- HR. Tirmidzi -

"Hal baik akan terasingkan di lingkungan yang buruk, begitu juga sebaliknya."

- Defri Andes -

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji milik Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan, kupersembahkan karya ini sebagai tanda bakti dan cinta kasihku kepada:

Orang Tuaku

Ayah Aswadi dan Mama Meli Suryani

yang selalu senantiasa tanpa pamrih untuk berdoa dan memberikan kasih sayang yang tidak pernah habis kepada putranya, terima kasih telah menjadi penyemangat dan pemberi motivasi dalam menyelesaikan kuliahku.

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja Pada Lulusan Universitas Lampung Periode III Tahun 2021\2022”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan Pembimbing Akademik, atas kesediaannya memberikan nasihat selama Peneliti menjadi mahasiswa dan bimbingan.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Pembimbing Utama, atas kesediaannya memberikan masukan, kritik, saran, dan bantuan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.

5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping, atas kesediannya memberikan masukan kritik dan saran kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji Utama, atas kesediaannya memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff dan Karyawan Program Studi Manajemen, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama Peneliti menjadi Mahasiswa.
8. Adik-ku Gilang Mulhakim dan Qois Putra Meldy yang selalu Menjadi Motivasi, mendukung, memberi doa,. terima kasih telah selalu ada di situasi apapun dan sabar mempunyai kakak seperti saya. Terima kasih telah memberikan pengalaman hidup dan mengajarkan banyak arti kehidupan serta kenangan yang berharga.
9. Untuk Keluarga besar M. Zain dan Keluarga besar Mu'in, terima kasih atas doa dan dukungan yang telah diberikan.
10. Untuk sahabat-ku, Anggi (alm), Putri, Dimas, Okta, Pemie, Defri, Andre, Faris, Atta, Fuad, Nabil, Irvan, Adrian, Deny, Athian, Petrus terimakasih telah membuat masa perkuliahan peneliti menjadi penuh warna dan tawa, terima kasih atas doa, dukungan, motivasi, pelajaran hidup yang berharga. Semoga silaturahmi dapat terjaga meski kelak ketika kita telah lulus dan mengambil jalan masing-masing, saya berharap kalian bisa sukses dan meraih impian kalian
11. Untuk seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2016 yang tidak disebutkan satu persatu terima kasih telah membantu selama perkuliahan, sukses untuk kalian semua.
12. Untuk teman seperjuangan XIBALBAZAH dan Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan dan pelajaran hidup selama kepengurusan, saya berharap kalian dapat meraih impian kalian.
13. Untuk teman-teman KKN Desa Pampangan, Sekincau, Kabupaten Lampung Barat. Terimakasih atas dukungan, doa, hiburan, motivasi, pelajaran selama 40 hari bersama dan pengalaman dalam persahabatan, serta bantuan dalam

menyelesaikan skripsi ini.

14. Terimakasih untuk Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
15. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu peneliti ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 30 Mei 2023

Peneliti,

Defri Andes

1651011019

DAFTAR ISI

	Halaman
SANWACANA	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 7	
A. Kajian Pustaka	7
1. Minat Melamar Kerja	7
2. Reputasi Perusahaan	9
3. Kompensasi	12
B. Penelitian Terdahulu.....	15
C. Kerangka Pemikiran	15
D. Hipotesis	16
1. Pengaruh Reputasi Perusahaan terhadap Minat Melamar kerja.....	16
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Minat Melamar Kerja	17
III. METODE PENELITIAN	18
A. Jenis Penelitian	18
B. Objek Penelitian.....	18
C. Sumber Data	18
D. Populasi dan Sampel.....	19
E. Variabel Penelitian.....	21
F. Teknik Pengumpulan Data	22
G. Teknik Analisis Data	23
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	23
2. Regresi Linier Berganda	24
3. Uji Hipotesis	25
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	26
A. Hasil Penelitian	26
1. Analisis Demografi Responden	26
2. Hasil Uji Validitas	28
3. Hasil Uji Reliabilitas.....	29
4. Hasil Kuesioner Responden.....	32
5. Hasil Uji Hipotesis.....	34
B. Pembahasan	36
1. Reputasi Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Melamar Kerja	36
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Melamar Kerja.....	37

V. SIMPULAN DAN SARAN.....	38
A. Simpulan.....	38
B. Saran	38

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Lulusan Universitas Lampung Program Sarjana Periode iii Tahun akademik 2021/2022	05
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3 Definisi Operasional	21
Tabel 4. Jenis Kelamin Responden	26
Tabel 5 Usia Responden	26
Tabel 6 Asal Fakultas Responden	27
Tabel 7. Hasil Uji Validitas	28
Tabel 8. Uji Reliabilitas	29
Tabel 9. Jawaban Responden Terkait Reputasi Perusahaan	32
Tabel 10 Jawaban Responden Terkait Reputasi Perusahaan	33
Tabel 11 Jawaban Responden Terkait Reputasi Perusahaan	33
Tabel 12 Hasil Perhitungan R Square	34
Tabel 13. Perhitungan Uji T.....	36

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Penelitian	16

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia atau yang sering lebih dikenal dengan SDM merupakan karyawan atau pekerja yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. SDM merupakan salah satu sumber utama suatu perusahaan untuk dapat tumbuh dan berkembang.

Sumber Daya Manusia (SDM) penting untuk dikelola dengan baik karena merupakan unsur penting dari fungsi manajemen, apabila SDM tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan perusahaan tidak berjalan dengan efektif. Sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya lainnya. Teknik pengelolaan sumber daya manusia juga akan sederhana berkat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berlangsung.

Ditengah era globalisasi, perkembangan teknologi dan ketatnya persaingan bisnis perusahaan perlu untuk terus mengembangkan dirinya untuk terus bertahan, dalam pengembangan perusahaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam hal tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu melakukan perekrutan karyawan atau mencari sumber daya manusia yang berkualitas tentu dengan diikuti pelatihan-pelatihan yang mendukung untuk SDM guna meningkatkan daya saing sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Umumnya calon karyawan memiliki beberapa pertimbangan yang berkaitan dengan perusahaan yang akan

dilamarnya, seperti nama baik perusahaan atau reputasi, pemberian kompensasi, jenjang karir, dan lingkungan kerja. Hal-hal tersebut dapat berpengaruh terhadap nyaman atau tidaknya calon pekerja untuk dapat mengabdikan pada perusahaan tersebut.

Reputasi perusahaan merupakan penilaian atau pendapat yang diberikan oleh seseorang yang berada di dalam maupun di luar perusahaan yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan, juga sebagai acuan untuk menarik minat pelamar pekerjaan. Reputasi perusahaan juga sangat diperhitungkan oleh perusahaan, karena reputasi akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan pengembangan perusahaan. Reputasi perusahaan dapat menarik calon tenaga kerja yang potensial yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki reputasi yang baik akan menarik banyak calon tenaga kerja yang potensial juga.

Perusahaan dengan nama baik yang bagus atau reputasi yang baik dapat menarik minat calon pekerja yang berpotensi lebih (Fomburn, 1996) dan (Walsh 2008). Reputasi perusahaan merupakan pandangan dari stakeholder tentang kepercayaan, kinerja dan aktivitas komunikasi perusahaan. Nama baik perusahaan atau dikenal dengan *goodwill* berperan penting bagi perusahaan untuk mendapatkan penilaian yang baik dari pihak eksternal maupun pihak internal perusahaan. Calon pekerja *freshgraduate* atau mahasiswa yang baru lulus umumnya mempertimbangkan kompensasi yang diberikan perusahaan untuk menjadi acuan melamar pekerjaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja dan kontribusi yang diberikan karyawan, kompensasi ini dapat berupa gaji, insentif, upah, asuransi, tunjangan-tunjangan, bonus, dan kompensasi non-finansial lainnya (Rivai, 2006). *Freshgraduate* umumnya akan mencari pekerjaan yang sesuai dengan jurusan saat diperguruan tinggi, namun tidak menutup kemungkinan *freshgraduate* juga lebih memilih pekerjaan dengan mempertimbangkan *goodwill* dan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Dalam pandangan mahasiswa yang baru lulus, reputasi berpengaruh dalam penentuan minat mereka melamar ke suatu perusahaan. Selain reputasi perusahaan,

mahasiswa yang baru lulus ini juga melihat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Rivai (2006), kompensasi adalah suatu balas jasa yang diperoleh pegawai dari perusahaan yang berupa gaji, upah, insentif, tunjangan-tunjangan, sebuah asuransi serta kompensasi non finansial. Memang dibenarkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan adalah gaji, tunjangan, insentif atau bonus dan sebagainya. Informasi mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi semangat mahasiswa yang baru lulus untuk melamar pekerjaan dan menumbuhkan semangat kerja sesuai tuntutan perusahaan. Martoyo (2007) menjelaskan bahwa kompensasi adalah aspek penting yang berpengaruh untuk dapat menarik, memelihara serta mempertahankan calon tenaga kerja dan tenaga kerja potensial suatu perusahaan. Tentunya perusahaan memberikan kompensasi sesuai kemampuan kerja seorang karyawan dengan kriteria dan pertimbangan tertentu dan melihat hasil kinerja karyawan di kemudian hari. Jika mahasiswa yang baru lulus bekerja sesuai jurusan yang diambil di perguruan tinggi, ada pula lingkungan yang sudah merasa cukup saat mahasiswa yang baru lulus tersebut sudah bekerja baik di bidang apapun itu. Lingkungan Keluarga yang mendukung akan mendorong minat mahasiswa mahasiswa yang baru lulus untuk melamar pekerjaan sesuai dengan jurusan yang diambil sewaktu di perguruan tinggi.

Reputasi perusahaan adalah hasil evaluasi secara keseluruhan yang didapat dari pengalaman langsung selama berhubungan dengan pihak perusahaan, dari sudut pandang *customer* sebagai salah satu *stakeholder*, terhadap produk dan layanan perusahaan termasuk di dalamnya aktivitas komunikasi, dan interaksinya dengan perwakilan dari pihak perusahaan. Variabel reputasi perusahaan diukur dengan menggunakan skala Likert.

Kompensasi yang di tawarkan perusahaan juga menjadi pertimbangan bagi calon karyawan. Kompensasi adalah imbalan finansial dan non finansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial misalnya: gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan, dan lainnya. Kompensasi non finansial antara lain: perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kematian, asuransi kecelakaan dana asuransi pensiun.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya. Pemberian kompensasi dapat berupa gaji, upah, tunjangan-tunjangan, asuransi, dan lain-lain. Kompensasi perusahaan yang ditawarkan tersebut akan berpengaruh terhadap semangat kerja dan motivasi kerja bagi calon karyawan. Para calon karyawan yang berkualitas cenderung akan memperhatikan kompensasi yang ditawarkan perusahaan sebelum mereka memutuskan untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi diharapkan dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu. Penelitian sebelumnya, dapat digunakan untuk menggambarkan situasi penelitian mengenai kontribusi calon karyawan terhadap proses rekrutmen suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diasumsikan Kompensasi yang ditawarkan perusahaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan.

Penelitian sebelumnya terkait dengan kompensasi yang ditawarkan perusahaan yang diteliti oleh Sulastri (2012), Dharma dan Putra (2013) menyatakan bahwa ketertarikan dalam kompensasi yang ditentukan perusahaan akan berdampak pada kinerja, semangat kerja, *turnover* karyawan serta motivasi kerja yang akan dialami oleh calon karyawan nantinya. Sehingga, dalam hal ini bisa diambil kesimpulan bahwa reputasi perusahaan dan kompensasi yang di tawarkan menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi proses keputusan seseorang untuk melamar pekerjaan pada suatu perusahaan. Lulusan Mahasiswa Universitas Lampung periode III Tahun 2021/2022 dikukuhkan dengan Keputusan Rektor universitas Lampung Nomor: 1035/UN26/PP.06.03/2022. Lulusan Program Sarjana dengan jumlah 866 orang.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan dilakukan pada lulusan Universitas Lampung Program Sarjana pada Wisuda periode III Tahun akademik 2021/2022 yang dimana nantinya para mahasiswa yang baru lulus ini akan

mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dan dapat berdaya saing dengan mahasiswa yang lulus dari kampus lain untuk melamar pekerjaan yang diinginkan oleh mahasiswa yang baru lulus tersebut.

TABEL 1. LULUSAN UNIVERSITAS LAMPUNG PROGRAM SARJANA PERIODE III TAHUN AKADEMIK 2021/2022

Periode	Jumlah Lulusan
III	866

Data pada Tabel diatas menunjukkan bahwa lulusan Universitas Lampung program sarjana wisuda periode III tahun akademik 2021/2022 berjumlah 866. Uraian latar belakang di atas Peneliti memiliki keinginan yang muncul dari penelitian ini, dimana pada lulusan di Universitas Lampung yang semakin banyak tiap tahunnya, ini membuat para mahasiswa yang baru lulus di Universitas Lampung mulai memasukan ke dunia pekerjaan. Dilihat lagi pada Universitas Lampung dilakukan proses wisuda yang jangka waktunya secara dua bulan sekali, hal ini yang menjadi permasalahan mahasiswa yang baru lulus saling bersaing untuk bekerja di perusahaan yang mereka inginkan. Pada saat ini juga perusahaan-perusahaan tidak begitu banyak yang membuka lowongan pekerjaan dikarenakan kondisi Covid-19 di Bandar Lampung ini yang semakin terus meningkat. Para mahasiswa harus memiliki relasi yang banyak dan mencari informasi-informasi lowongan pekerjaan, agar dapat bekerja di perusahaan yang diinginkan. Sehingga peneliti menguji daya tarik suatu perusahaan dan reputasi perusahaan dapat memberikan hasil terbaik terhadap mahasiswa yang baru lulus untuk melamar suatu pekerjaan khususnya pada generasi muda. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MINAT MELAMAR KERJA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti telah menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Reputasi Perusahaan berpengaruh terhadap Minta Melamar Kerja ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Minat Melamar Kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Reputasi Perusahaan berpengaruh terhadap Minat Melamar Kerja.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Minat Melamar Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pengguna. Berikut adalah sasaran dalam penelitian ini:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi temuan atau referensi baru bagi semua masyarakat pada umumnya dan para mahasiswa khususnya, supaya bisa mengembangkan ilmu pengetahuan secara luas mengenai mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan reputasi perusahaan, kompensasi, lingkungan kerja, dan minat melamar kerja.

2. Secara praktis

a. Bagi instansi

Sebagai sumbangan informasi yang dapat dipakai sebagai acuan evaluasi catatan atau koreksi untuk mempertahankan dan meningkatkan eksistensi suatu perusahaan.

b. Bagi akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai topik yang berkaitan dengan reputasi perusahaan dan kompensasi terhadap minat melamar kerja.

c. Bagi peneliti lanjutan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh reputasi perusahaan dan kompensasi terhadap minat melamar kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Minat Melamar Kerja

Minat melamar pekerjaan merupakan proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang dimulai dari serangkaian pencarian informasi lowongan pekerjaan, menentukan pilihan pekerjaan, dan pengambilan keputusan dari calon karyawan untuk menentukan perusahaan yang diinginkan. Upaya perusahaan menggiring minat pencari kerja untuk melamar pekerjaan di suatu perusahaan, beberapa penelitian memperlihatkan bahwa terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi niat melamar pekerjaan. Di antaranya adalah reputasi, kompensasi, dan lingkungan kerja pada perusahaan tersebut. Teori yang digunakan untuk menjelaskan tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia adalah *Theory of Reasoned Action*. Perilaku seorang individu adalah puncak dari serangkaian rasional kognisi individu terkait (Highhouse et al, 2003). Berdasarkan *theory of reasoned action* ada faktor dominan yang mampu menentukan perilaku. Faktor tersebut adalah keinginan, keyakinan, sikap, dan perilaku. Keinginan merupakan faktor yang dominan dalam berperilaku. Jika ingin mengetahui apa yang akan dilakukan oleh seseorang, maka cara yang terbaik adalah untuk mengetahui keinginan seseorang tersebut.

Minat melamar pekerjaan merupakan suatu proses ketertarikan seseorang untuk memiliki sebuah pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi informasi lowongan pekerjaan yang bisa didapat dari sumber internal maupun eksternal perusahaan, menentukan pilihan kemudian pengambilan suatu keputusan perusahaan mana yang akan dilamar (Permadi dan Netra, 2015).

Menurut Gatewood et al. (1993) dalam Sumardana (2014), ada beberapa tahapan yang dilakukan calon karyawan dalam minat melamar pekerjaan, pertama

memilih dan mempertimbangkan pekerjaan yang mereka inginkan, tahapan berikutnya mencari informasi dari sumber rekrutmen yang dibuat oleh perusahaan, kemudian membuat pilihan untuk menerima atau tidak pekerjaan tersebut, oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa minat melamar pekerjaan sebagai proses ketertarikan seseorang untuk memiliki sebuah pekerjaan yang diawali dengan upaya pencarian pekerjaan, memilih dan mempertimbangkan pekerjaan yang mereka inginkan kemudian membuat keputusan pekerjaan mana yang akan dilamar.

Adapun indikator yang mempengaruhi minat melamar kerja tersebut adalah faktor reputasi suatu perusahaan, faktor psikologi seperti kepentingan sosial dan faktor sosial, (Barber dalam Permadi dan Netra, 2015) memaparkan beberapa indikator pada ketertarikan melamar pekerjaan, yaitu:

a. Kebutuhan akan pekerjaan

Kebutuhan Pekerjaan merupakan kebutuhan yang bersifat praktis untuk mewujudkan kebutuhan-kebutuhan yang lain. Kebutuhan pekerjaan ini seperti misalnya adalah profesi, perusahaan dan lain sebagainya. Calon Karyawan tertarik pada pekerjaan karena adanya kebutuhan akan pekerjaan untuk menghasilkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan.

b. Pencarian informasi pekerjaan

Calon karyawan mencari informasi-informasi mengenai lowongan pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan. Perilaku informasi memusatkan pada kegiatan seseorang dalam mencari informasi. Perilaku informasi dimulai dari individu yang berada dalam situasi membutuhkan informasi. Kebutuhan informasi ini tidak secara langsung menjadi perilaku informasi, namun harus dipicu oleh suatu tekanan, masalah, maupun dorongan dalam kehidupannya. Salah satu kebutuhan informasi sarjana yang baru lulus adalah informasi pekerjaan. Informasi pekerjaan ini dapat diperoleh melalui media *offline*, seperti informasi dari teman, kerabat, saudara secara lisan, bursa kerja, lembaga perekrutan tenaga kerja, dalam surat kabar, dan melalui media *online*, misalnya internet, radio, televisi maupun berbagai platform sosial media. Saat ini sarjana perguruan tinggi yang baru lulus masih mengalami hambatan dalam

proses pencarian pekerjaan, salah satu buktinya adalah makin tingginya tingkat pengangguran di level diploma dan sarjana.

c. Penentuan pilihan pekerjaan

Calon karyawan mulai mempertimbangkan dan memilih dari sekian perusahaan yang di nilai ideal dan sesuai dengan keinginan calon karyawan terkait. Memilih pekerjaan yang tepat juga haruslah berdasar pada minat, bakat dan kemampuan. Semuanya harus dimiliki secara bersamaan, salah satu cara terbaik untuk menemukan keunggulan dan minat pribadi adalah dengan mengikuti sejumlah tes yang bisa diikuti secara gratis secara *online*. Hal itu dapat membantu menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat, kemudian situasi di tempat kerja juga merupakan salah satu faktor yang penting saat memilih pekerjaan. Pertimbangkan waktu kerja, apakah sesuai dengan keinginan. Perhatikan suasana dan ketentuan-ketentuan di tempat kerja agar di kemudian hari bisa menjalani pekerjaan tersebut. Setelah menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan, yang perlu diperhitungkan tentu saja pendapatan per bulan, carilah pekerjaan dengan gaji yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam memilih pekerjaan di masa depan adalah memperhatikan stabilitas perusahaan tersebut.

d. Pembuatan keputusan

Calon karyawan menetapkan keputusan mengenai perusahaan yang akan dilamar berdasarkan minat dan bakat yang dimiliki. Untuk memprediksi apakah seseorang akan melamar pekerjaan di suatu perusahaan, maka harus diketahui terlebih dahulu tingkat keinginan individu terkait.

2. Reputasi Perusahaan

Reputasi perusahaan adalah persepsi dari masing-masing *stakeholder* secara keseluruhan mengenai proses yang dilakukan perusahaan (Fombrun, 1996). Menurut Williamson (2010) mendefinisikan reputasi perusahaan adalah penilaian dari *stakeholder* terhadap perusahaan dilihat dari kinerja perusahaan. Reputasi Perusahaan adalah persepsi dari *stakeholder* mengenai kinerja, kepercayaan terhadap perusahaan, dan rasa emosional terhadap perusahaan dari waktu ke waktu (Fombrun 1996). Reputasi perusahaan merupakan karakteristik sosial dari

perusahaan yang terbentuk berdasarkan tindakan yang telah dilakukan maupun tindakan di masa yang akan datang (Sivertzen et.al., 2013).

Contoh Perusahaan dengan reputasi yang baik dan mendapatkan penghargaan *Top Corporate Award 2021* dan *Top Corporate Finance Award 2021*, apresiasi atas prestasi membangun *corporate brand & kinerja keuangan*. "*Top Corporate Award 2021* diberikan kepada perusahaan-perusahaan emiten yang tercatat di Bursa Efek Indonesia, atas keberhasilan perusahaan dalam menjaga kinerja keuangan yang positif dan membangun *corporate brand* yang unggul.

Peraih *Top Corporate Award 2021*; PT Astra International Tbk, PT Telkom Indonesia Tbk, PT Bank Mayapada International Tbk (Bank Mayapada), PT Darya-Varia Laboratoria Tbk, PT Mitra Keluarga Karyasehat Tbk, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, PT Inti Bangun Sejahtera Tbk, PT Astra Graphia Tbk, dan perusahaan terbuka lainnya. Sementara *Top Corporate Finance Award 2021* diberikan kepada; PT Great Eastern Life Indonesia, PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan, PT Bank Pembangunan Daerah Bali, PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, PT Bank Pembangunan Daerah Jambi dan perusahaan lainnya.

Dimensi Reputasi Perusahaan menurut Alifahmi (2008), menyebutkan salah satu metode didalam melakukan penilaian reputasi sebuah organisasi adalah dengan metode *Harris–Fombrun Reputation Quotient*, yang didalamnya terdapat 5 elemen atribut reputasi perusahaan, yaitu:

1. Daya tarik emosional (*Emotional Appeal*)
2. Produk dan pelayanan (*Product and Service*)
3. Lingkungan tempat bekerja (*Workplace Environment*)
4. Keuangan perusahaan (*Financial Performance*)
5. Tanggung jawab sosial (*Social Responsibility*)

Reputasi perusahaan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan (Permadi dan Netra 2015). Reputasi perusahaan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan karena berkaitan dengan menarik konsumen terhadap produk-produk yang di produksi, investor terhadap sekuritas dan pegawai terhadap lowongan pekerjaan (Fombrun, 1999).

Brown et.al. (2006) juga mencoba mendefinisikan reputasi perusahaan sebagai berikut, “*mental association about organization actually held by others outside the organization*”. Reputasi perusahaan adalah asosiasi mental mengenai organisasi yang dipikirkan oleh orang-orang di luar organisasi. Hal inilah yang menurut Berthon et.al. (2005) membedakan reputasi perusahaan dengan identitas menunjuk kepada asosiasi mental mengenai organisasi yang dijadikan pegangan oleh anggota organisasi, identitas menggambarkan siapakah kita (publik internal) sebagai sebuah organisasi.

Reputasi dimulai dari identitas korporat sebagai titik pertama yang tercermin melalui nama perusahaan (logo) dan tampilan lain, misalnya dari laporan tahunan, brosur, kemasan produk, interior kantor, seragam karyawan, iklan, pemberitaan media, materi tertulis dan audio sosial. Identitas korporat juga berupa nonfisik, seperti nilai-nilai dan filosofi perusahaan, pelayanan, gaya kerja dan komunikasi, baik internal maupun eksternal kepada pihak luar.

Kualitas jasa yang dirasakan dari suatu produk atau jasa erat hubungannya dengan reputasi yang diasosiasikan dengan nama merek, artinya pelanggan hanya akan mengasosiasikan suatu produk atau jasa dengan merknya, dan karenanya reputasi perusahaan juga dapat diukur pada tingkatan produk atau jasa.

Berdasarkan berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa reputasi perusahaan adalah sebuah evaluasi keseluruhan yang dilakukan *stakeholder* terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Evaluasi tersebut berdasar pada pengalaman masing-masing *stakeholder* terhadap perusahaan dan membandingkan dengan pesaing utamanya.

3. Kompensasi

Octavianus (2014), dalam penelitiannya memaparkan bahwa kompensasi yang ditawarkan perusahaan akan berimbas pada semangat kerja, kinerja, *turnover* pegawai, serta motivasi kerja calon karyawan. Kompensasi menjadi satu bagian pertimbangan untuk melamar pekerjaan bagi mahasiswa yang baru lulus. Kompensasi adalah sesuatu yang dapat diterima karyawan berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, asuransi, dan kompensasi non finansial sebagai balas jasa yang telah dilakukan kepada perusahaan (Dessler, 1998; Rivai, 2006; Hasibuan, 2010).

Nurchahyo (2015) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”.

Tujuan kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut :

a. Memperoleh personal yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan merupakan yang dapat di bandingkan pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan.

- e. Mengendalikan biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.
- f. Mengikuti aturan hukum
Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang di keluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- g. Memfasilitasi
Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah di pahami oleh spesialis Sumber Daya Manusia, manajer operasi dan para karyawan.
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi
Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat di kelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal.

Menurut Widayati (2019) Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai dalam Hartatik (2014) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Kompensasi Finansial
Kompensasi finansial terdiri dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji dan upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertanggung (tabungan hari tua serta saham kuantitatif). Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan, kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
- b. Kompensasi Non finansial
Kompensasi non finansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

Menurut Elmi (2018) dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang

mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor eksternal pegawai organisasi.

- a. Faktor Internal Organisasi, yang terdiri dari dana Operasi, Serikat pekerja,
- b. Faktor Pribadi Karyawan, yang terdiri dari Produktivitas kerja, Posisi dan Jabatan, Pendidikan dan Pengalaman, jenis dan sifat Pekerjaan
- c. Faktor Eksternal Organisasi, yang terdiri dari Penawaran dan Permintaan kerja, Biaya Hidup, Kebijakan pemerintah,

Kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan ada yang bersifat kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung menurut Simamora (2015), adalah indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Asuransi adalah pertanggung jawaban antar pihak yang di bebaskan oleh salah satu pihak dan memberikan jaminan atas perjanjian yang di sepakati.

Kemudian ada kompensasi tidak langsung, yaitu sebuah tanda balas jasa yang diterima karyawan berupa (Dessler, 1998; Hasibuan, 2010).:

- a. Tunjangan kesehatan, yaitu biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk memelihara kesehatan karyawan
- b. Dana pensiun, biaya yang ditetapkan dan dikeluarkan perusahaan kepada karyawan yang sudah pensiun

B. Penelitian Terdahulu

TABEL 2. PENELITIAN TERDAHULU

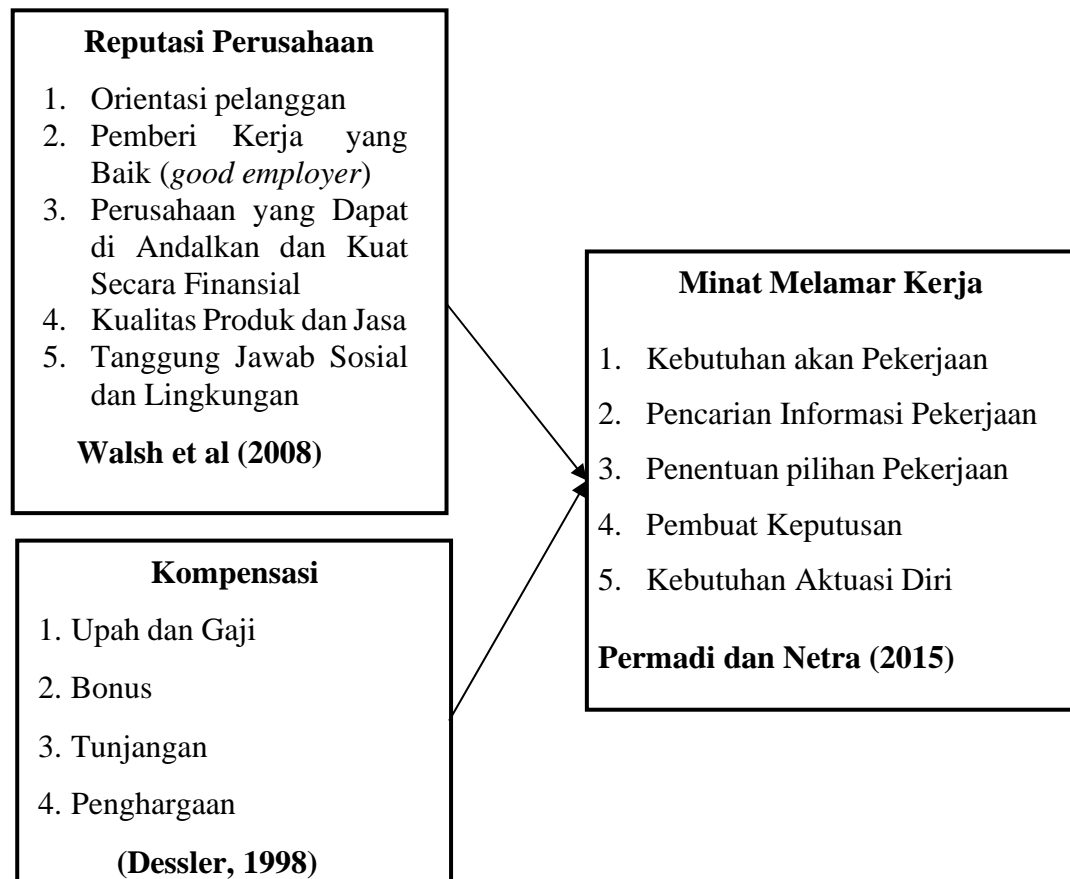
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Permadi, Komang Dede dan Netra, Gusti SalitKetut (2015)	Pengaruh Reputasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap MinatMelamar Pekerjaan	Reputasi perusahaan, kompensasi yang ditawarkan perusahaan dan lingkungan kerja perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan
2	Wildan Itba' Cannaby, Bilal (2018)	Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Kompensasi terhadap Minat MelamarPekerjaan Mahasiswa <i>Freshgraduate</i> ke Bank Syariah dengan Lingkungan Keluarga Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Reputasi perusahaan (X1) Berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan mahasiswa <i>Freshgraduate</i> dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompensasi (X2) Tidak berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan dengan nilai signifikansi $0,170 > 0,05$, tinggi atau rendahnya kompensasi tidak berpengaruh bagi mahasiswa <i>Freshgraduate</i> ke bank syariah.
3	Diansyah, Fajar Eko (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Waktu Bekerja yang Ditawarkan oleh Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja (Studi Kasus Keputusan Masyarakat Memilih Bekerja sebagai Driver Go-Jek di PT Gojek Indonesia Semarang).	Hasil uji pengaruh kompensasi terhadap minat bekerja, menunjukkan nilai t hitung 6.883 dan p value (sig) sebesar 0,000 yang diatas alpha 10%. Artinya bahwa kompensasi karyawan berpengaruh terhadap minat bekerja
4	Sulastri, I. (2012).	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah tempat kerja

Sumber : Berbagai Jurnal

C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menguji apakah reputasi perusahaan dan kompensasi yang ditawarkan perusahaan dapat mempengaruhi minat melamar kerja. Dilihat dari perumusan masalah maka hubungan antara reputasi perusahaan, kompensasi, dan minat

melamar kerja menghasilkan kerangka penelitian yang ditunjukkan oleh gambar 1 yang menjelaskan hipotesis pertama yaitu pengaruh antara reputasi perusahaan (X1) sebagai variabel independen terhadap minat melamar kerja (Y) sebagai variabel dependen dan hipotesis kedua yaitu ada pengaruh antara kompensasi (X2) sebagai variabel independen terhadap variabel minat melamar kerja (Y) sebagai variabel dependen.



GAMBAR 1. KERANGKA PENELITIAN

D. Hipotesis

1. Pengaruh Reputasi Perusahaan terhadap Minat Melamar kerja

Kerangka teori dan kerangka pemikiran di atas dapat ditarik beberapa hipotesis penelitian. Darmawan (2013) menjelaskan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan Pramuna, M, P dan Rahaja, S. (2013) menyatakan bahwa

Perusahaan dengan *goodwill* atau reputasi yang baik dapat menarik minat calon karyawan yang potensial (Rachmatika 2013). Menurut Kamaludin (2010) reputasi perusahaan merupakan upaya pihak lain melihat perusahaan. Hal ini menjadi acuan bagi *fresh graduate* untuk mengetahui reputasi yang dimiliki perusahaan, jika reputasi perusahaan tersebut baik maka akan meningkatkan minat melamar pekerjaan ke perusahaan tersebut, namun jika sebaliknya maka akan menurunkan minat *fresh graduate* untuk melamar ke perusahaan tersebut.

H1 : Reputasi Perusahaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Melamar Kerja (Y)

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Minat Melamar Kerja

Menurut Nurcahyo (2015) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Widayati (2019) mengatakan bahwa program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

H2 : Kompensasi (X2) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Melamar Kerja (Y).

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

B. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Wisudawan Program Sarjana Universitas Lampung Periode III Tahun Akademik 2021/2022 yang dimana para wisudawan ini akan mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dan akan bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan oleh para wisudawan tersebut.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun pengertian dari data primer dan sekunder adalah:

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah kuesioner kepada responden tentang pengaruh Reputasi Perusahaan dan Kompensasi yang ditawarkan terhadap Minat Melamar Kerja pada lulusan mahasiswa Periode III tahun 2021/2022 Universitas Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak dari responden atau sumber data secara langsung melainkan dari pihak atau media lain dan sudah diolah.

Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh organisasi seperti universitas, lembaga pendidikan, lembaga survey. Selain itu data sekunder juga dapat diperoleh dari literatur-literatur, berupa buku, media cetak serta elektronik, internet dan lain-lain.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Sugiyono, 2016). Sedangkan populasi menurut Sunyoto (2014) adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan atau individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Satuan atau individu disebut unit analisis, bisa berupa orang, rumah tangga, tanah pertanian dan sebagainya dalam bentuk yang bisa dipakai dalam survei.

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah variabel yang mempengaruhi Minat Melamar Kerja pada lulusan mahasiswa Universitas Lampung periode III 2021/2022. Jumlah Populasi pada penelitian ini adalah Lulusan mahasiswa Universitas Lampung Periode III tahun 2021/2022 dengan jumlah 866 orang.

2. Sampel

Sampel di definisikan sebagai bagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2016), sedangkan menurut Sunyoto (2014) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi

obyek/situasi sosial yang diteliti. Penentuan sampel harus hati-hati, karena kesimpulan yang dihasilkan nantinya merupakan kesimpulan dari populasi.

Kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

- a. Tercatat sebagai mahasiswa Universitas Lampung yang tidak pernah cuti ataupun tidak aktif kuliah dalam jangka waktu tertentu.
- b. Melangsungkan wisuda program sarjana pada Periode III tahun 2021/2022.
- c. Belum pernah bekerja dan akan mencari pekerjaan.

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka penelitian ini menggunakan sampel sebagaimana dikemukakan Sunyoto (2014). Berikut rumus menghitung Sampel penelitian menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{(1+N.e^2)}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (10%)

Adapun perhitungan penentuan sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+N.e^2)}$$

$$n = \frac{866}{(1 + 866 \cdot 0.1^2)}$$

$$n = \frac{866}{(1 + 8,66)}$$

$$n = 89,6 \text{ (90)}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel yang diambil dari penelitian ini adalah sebanyak 90 orang, selanjutnya teknik pengambilan sampel Penelitian ini menggunakan *Non probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana sampel dipilih

dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016), sedangkan menurut para ahli Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri ketika memilih anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel nonprobabilitas dan ini terjadi ketika elemen yang dipilih untuk sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti. Para peneliti sering percaya bahwa mereka dapat memperoleh sampel yang representatif dengan menggunakan penilaian yang tepat, yang akan menghemat waktu dan uang. Kriteria sampel atau responden yang dipilih adalah Mahasiswa yang baru lulus Universitas Lampung Periode III Tahun 2021/2022.

E. Variabel Penelitian

1. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Barber dalam Permadi dan Netra, 2015). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Minat Melamar Kerja (Y).

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Walsh et.al, 2008). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Reputasi Perusahaan (X1) dan Kompensasi (X2). Berikut adalah Tabel definisi operasional dalam penelitian ini.

TABEL 3 DEFINISI OPERASIONAL

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Reputasi Perusahaan (X1)	Reputasi Perusahaan adalah penilaian dari stakeholder terhadap perusahaan dilihat dari kinerja perusahaan (Williamson, 2010)	1. Daya tari emosional 2. Produk dan Pelayanan 3. Visi dan Kepemimpinan 4. Lingkungan tempat kerja 5. Keuangan Perusahaan 6. Tanggung Jawab Perusahaan	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah Sesuatu yang diterima karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, asuransi, dan kompensasi non finansial.	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Likert
Minat Melamar kerja (Y)	Minat Melamar Kerja adalah suatu keterikatan untuk memiliki pekerjaan yang diawali dengan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan.	1. Kebutuhan akan pekerjaan 2. Pencarian informasi 3. Penentuan pemilihan pekerjaan 4. Pembuatan keputusan	Likert

Sumber : berbagai Jurnal

F. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah persepsi tentang Kualitas SDM dan Pengalaman kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert.

Arikunto (2010) menyatakan skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini mengacu pada Skala Likert (*Likert Scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban, yang masing-masing jawaban diberi skor atau bobot yaitu banyaknya skor antara 1 sampai 5, dengan rincian:

- a. Jawaban SS sangat setuju diberi skor 5.
- b. Jawaban S setuju diberi skor 4.
- c. Jawaban N netral diberi skor 3.
- d. Jawaban TS tidak setuju diberi skor 2.
- e. Jawaban STS sangat tidak setuju diberi skor 1

2. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2010), studi pustaka yaitu dengan mengadakan penelusuran terhadap buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian yang relevan. Buku yang digunakan dalam penelitian ini seperti buku perilaku organisasi, buku manajemen sumber daya manusia, buku metodologi penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian Ini Menggunakan Statistik Deskriptif dan Regresi Berganda. Kegiatan dalam Analisis Statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*Mean*),. Dalam penelitian ini, Pembahasan mengenai analisis statistik deskriptif dilakukan untuk data yang telah Valid dan Reliabel. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan pengaruh Reputasi Perusahaan dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja pada lulusan mahasiswa Universitas Lampung Periode III Tahun 2021/2022.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik Deskriptif dengan menggunakan beberapa uji dibawah ini:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Metode ini memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Item pertanyaan dinyatakan valid (berkorelasi signifikan dengan skor total) apabila memenuhi kriteria bila *Corrected Item-Total Correlation* (rhitung) > rtabel.
- b. Item pertanyaan dinyatakan valid (berkorelasi signifikan dengan skor total) apabila memenuhi kriteria bila *Corrected Item-Total Correlation* (rhitung) < rtabel.

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $>0,60$ begitu juga sebaliknya (Sugiyono, 2016).

Uji reliabilitas, skala yang digunakan menggunakan skala Alpha Cronbach dengan ukuran sebagai berikut :

- a. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel.
- b. Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40 berarti sedikit reliabel.
- c. Nilai Alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel.
- d. Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel.
- e. Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliable.

Sedangkan validitas dapat diukur dengan cara bila korelasi (*corrected item total*) setiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

2. Regresi Linier Berganda

Regresi adalah garis penduga yang berfungsi menduga kejadian yang terjadi pada populasi. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Reputasi Perusahaan dan Kompensasi (variabel dependen) dengan Minat Melamar Kerja (Independen). Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium). Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

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

Keterangan :

- Y : Minat Melamar Kerja
a : Konstanta
X1 : Reputasi Perusahaan
X2 : Kompensasi
e : *Standar eror*

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data tersebut peneliti harus dapat menemukan persamaan regresi melalui perhitungan.

3. Uji Hipotesis

Digunakan secara parsial maupun bersama-sama, sebagaimana berikut:

a) Uji t (t-test)

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Menurut Sugiyono (2016) Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah: Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 didukung, H_a tidak didukung yang memiliki arti bahwa variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 tidak didukung, H_a didukung yang memiliki arti bahwa variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis didukung).

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain dijabarkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t, Variabel reputasi perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja para karyawan, yang berarti bahwa ketika reputasi perusahaan naik satu satuan maka minat melamar kerja akan naik. Hipotesis Reputasi Perusahaan berpengaruh Terhadap Minat Melamar Kerja
2. Dari hasil uji t, Variabel kompensasi juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja. Hal ini berarti bahwa ketika kompensasi dinaikkan satu satuan, maka minat melamar kerja akan naik. Hipotesis Kompensasi berpengaruh terhadap Minat Melamar Kerja.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini antara lain dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Sebaiknya para mahasiswa lulusan Universitas Lampung periode III tahun 2021/2022 perlu memperhatikan dan menganalisis pernyataan pada poin “Reputasi perusahaan yang baik pasti memiliki tanggung jawab social yang baik pula” karena merupakan hasil terkecil pada variabel reputasi perusahaan, sehingga para mahasiswa perlu menganalisis dan mengkaji lebih dalam tentang perusahaan yang akan mereka lamar agar sesuai dengan kriteria dan kemampuan calon pelamar pekerjaan, Kemudian memperhatikan faktor dari poin terkecil dari variabel reputasi perusahaan karena tanggung jawab sosial dan lingkungan sangat penting untuk di jaga dan di lestarikan.
2. Selanjutnya, pada variabel kompensasi terdapat poin terkecil yaitu “Saya

tertarik bekerja karena ada upah lembur” hal ini perlu sangat di perhatikan, karena jika kita bekerja pada suatu perusahaan yang tidak memberikan upah lembur pada karyawan, perusahaan tersebut melanggar undang-undang tenaga kerja yang sudah di tetapkan dan tidak memberikan kewajiban yang harus di bayar kepada karyawan. Maka untuk mahasiswa yang baru lulus dan ingin melamar pekerjaan pada suatu perusahaan harus mempertimbangkan hal tersebut.

3. Selanjutnya untuk variabel minat melamar kerja terdapat poin terkecil yaitu “Saya minat melamar pekerjaan ke perusahaan yang memberikan kompensasi pada karyawannya” maka untuk para mahasiswa yang baru lulus perlu mempertimbangkan dan memilih perusahaan yang akan memberikan kompensasi pada karyawan, karna hal tersebut sangat di butuhkan oleh para karyawan sebagai bentuk penghargaan dan balas jasa perusahaan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifahmi, Hifni. 2008. *Marketing Communications Orchestra*. Bandung: Examedia Publishing.
- Berthon, et al. 2005. Captivating Company: Dimensions of Attractiveness and Employer Branding. *International Journal of Advertising*.
- Brown, et al., 2005. Spreading The Words : Investigating Antecedents of Customer's Positive Word of Mouth Intention And Behavior in Retailing Context, *Academy of Marketing Science Journals*.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary.(1998) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Dharma, Surya dan Putra, 2013. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Diansyah, Fajar Eko 2017. Pengaruh Kompensasi dan Waktu Bekerja yang Ditawarkan oleh Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja (Studi Kasus Keputusan Masyarakat Memilih Bekerja sebagai Driver Go-Jek di PT Gojek Indonesia Semarang). *Jurnal Manajemen dan bisnis*, UIN Walisongo, Semarang.
- Elmi, Farida. 2018. *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Fombrun, S.M. 1996. Reputation Building and Corporate Strategy. *Academy of Management Journal*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana.
- Highhouse S., Lievens, F., & Sina, E.F., 2003. Measuring Attraction Organizations. *Journal Educational and Psychological Measurement*.
- Kamaludin 2010, Pengaruh Pengungkapan CSR Terhadap Profitabilitas Dan Reputasi Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI), *Jurnal Manajemen*, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

- Nurchahyo, Anton. 2015. Analisis Variable-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Junal Ekonomis*, Politeknik Negeri Samarinda.
- Octavianus, S. 2014. Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan dan Kompensasi yang Ditawarkan Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana: Bali.
- Permadi, Komang Dede., I Gusti Salit Ketut Netra. 2015. “Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana”. *Universitas Udayana: E- Jurnal Manajemen* Univesitas Udayana, Bali..
- Pramuna M P, R., & Raharja, S. 2013. Dampak Pengungkapan Sumber Daya Manusia Terhadap Reputasi Perusahaan. Diponegoro *Journal Of Accounting*, Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Priyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Purwanto, E. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Universitas Negeri Semarang: Semarang.
- Rachmatika, P.S.R. 2013. Dampak Pengungkapan Sumber Daya Manusia Terhadap Reputasi Perusahaan. *Journal of Accounting*.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. :STIE YKPN
- Sivertzen, A. M. et al, 2013 Employer Branding: Employer Attractiveness and the use of Social Media. *Journal of Product & Brand Management*, Emerald Group Publishing Limited
- Sulastri, I. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis*. Sumardana, et.al, 2014
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Dasar-dasar Manajemem Pemasaran : Konsep, Strategi dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Walsh, Gianfranco and Sharon E. Beatty. 2008. Customer-based Corporate Reputation of a service Firm: Scale Development and Validation. *Journal Academy of Marketing Science*.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar

Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Widya Cipta - *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*.

Wildan Itba' Cannaby, Bilal. 2018. Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Mahasiswa Freshgraduate Ke Bank Syariah Dengan Lingkungan Keluarga Sebagai Variabel Intervenin.S1 *Jurnal Manajemen*. IAIN Salatiga.

Williamson, J.E., Lepak, D., dan Sarma, A. 2010. Firm Reputation, Recruitment Web Site and Attracting Applicants. *Journal of Human Resource Management*,