

SKRIPSI

**PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP
MINAT MELAMAR PEKERJAAN di PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau



OLEH:

DELSI RISMELINDA K

NPM: 165210727

PROGRAM STUDI MANAJEMEN(S1)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DELSI RISMELINDA
NPM : 165210727
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN DESKRIPSI PEKERJAAN
TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN di PT.KARYA TAMA
BAKTI MULIA

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Drs. Asril, MM

Diketahui :



Dekan
(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi


(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Delsi Rismelinda K

NPM : 165210727

Program Studi : Manajemen S1

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Judul Penelitian : Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap
Melamar Pekerjaan di PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA

Minat

Sponsor : Drs. Asril, MM

Dengan Perincian Sebagai Berikut :

NO	TANGGAL	CATATAN	BERITA ACARA	PARAF SPONSOR
		SPONSOR		
1	09-07-2020		<ul style="list-style-type: none">- Lengkapi data karyawan- Tambahkan penelitian terdahulu- Perbaiki format proposal	
2	10-07-2020		<ul style="list-style-type: none">- Tambahkan teori minat melamar pekerjaan- Tambahkan teknik pengambilan sampel	
3	13-07-2020		<ul style="list-style-type: none">- Daftar pustaka disesuaikan dengan kutipan- Bahasa asing ditulis cetak miring	

4	15-07-2020		<ul style="list-style-type: none">- Penelitian terdahulu sesuai dengan objek penelitian- Tambahkan teori tentang faktor yang mempengaruhi minat melamar pekerjaan	
5	16-07-2020		<ul style="list-style-type: none">- ACC Seminar Proposal	
6	24-02-2021		<ul style="list-style-type: none">- ACC Kuesioner	
7	4-03-2021		<ul style="list-style-type: none">- Tambahkan uji F	
8	10-03-2021		<ul style="list-style-type: none">- Tambahkan uji T- Perbaiki kesimpulan dan saran	
9	12-03-2021		<ul style="list-style-type: none">- ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 24 Mei 2021

Wakil Dekan I

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 439/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 27 April 2021, Maka pada Hari Kamis 29 April 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Delsi Rismelinda |
| 2. NPM | : 165210727 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia. |
| 5. Tanggal ujian | : 29 April 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(71) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

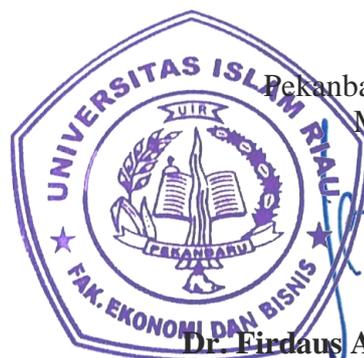
1. Drs. Asril, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Ramzi Durin, SH., MH

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Randi Saputra, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 29 April 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

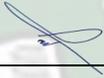
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Delsi Rismelinda
NPM : 165210727
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia.
Hari/Tanggal : Kamis 29 April 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Drs. Asril, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Ramzi Durin, SH., MH		

Hasil Seminar : *)

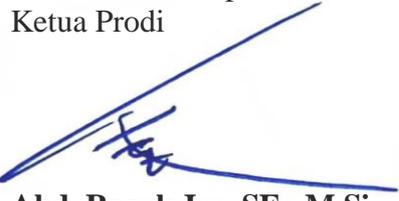
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 29 April 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 439 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Delsi Rismelinda
N P M : 165210727
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Randi Saputra, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 29 April 2021

Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

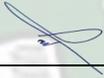
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Delsi Rismelinda
NPM : 165210727
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia.
Hari/Tanggal : Kamis 29 April 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Drs. Asril, MM		

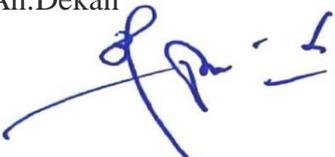
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Ramzi Durin, SH., MH		

Hasil Seminar : *)

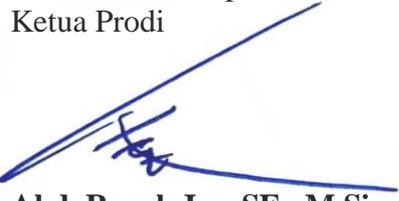
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 29 April 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Delsi Rismelinda. K
NPM : 165210727
Judul Proposal : Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan dan Kompensasi Yang Ditawarkan Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia.
Pembimbing : 1. Drs. Asril, MM
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 17 November 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

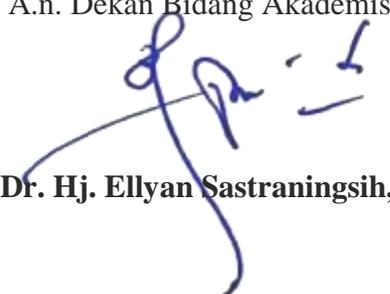
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Drs. Asril, MM	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	3. 

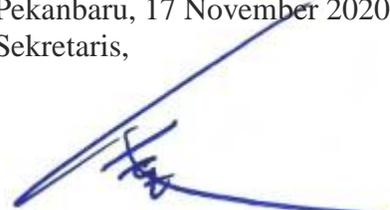
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 17 November 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 621 /Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 2 Juli 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

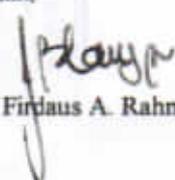
No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Delsi Rismelinda K
 N P M : 165210727
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan dan Kompensasi yang ditawarkan Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 2 Juli 2020
 Dekan,


 Dr. Firdaus A. Rahman, M.Si, Ak.,CA

Tembusan: Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **DELSI RISMELINDA K**
NPM : **165210727**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN di PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA**
PEMBIMBING : **Drs. ASRIL, MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **26% (dua puluh enam persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, **18 Maret 2021**

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka,
4. Pernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa cabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku di perguruan tinggi ini,

Pekanbaru, 8 juni 2021
Saya yang membuat pernyataan

(Delsi Rismelinda K)

PERNYATAAN



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

SKRIPSI**PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN DESKRIPSI
PEKERJAAN TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN di
PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*

**OLEH:****DELSI RISMELINDA K****NPM: 165210727****PROGRAM STUDI MANAJEMEN(S1)****FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

ABSTRAK**PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN dan DESKRIPSI PEKERJAAN
di PT. KARYA TAMA BHAKTI MULIA****DELSI RISMELINDA K****165210727**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada bagian kantor yang berjumlah 53 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan yang diberikan kepada karyawan PT. Karya Tama Bhati Mulia. Dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan PSPP yaitu Uji T Parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia

**Kata Kunci: REPUTASI PERUSAHAAN, DESKRIPSI PEKERJAAN,
MINAT MELAMAR PEKERJAAN**

ABSTRACT**EFFECT OF COMPANY REPUTATION AND JOB DESCRIPTION at
PT. KARYA TAMA BAKTI MULIA****DELSI RISMELINDA K****165210727**

The purpose of this study is to determine and analyze whether the company's reputation and job descriptions have a significant effect on employee commitment at PT.Karya Tama Bakti Mulia. The population and sample in this study were all employees in the office, amounting to 53 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire containing statements given to employees of PT. Karya Tama Bakti Mulia. And the data analysis technique in this study used the PSPP, namely the Partial T Test. The results of this study indicate that company reputation and job descriptions have a positive and significant effect on the interest in applying for jobs at PT. Karya Tama Bakti Mulia

**Keywords: COMPANY REPUTATION, JOB DESCRIPTION,
INTEREST IN APPLYING JOB**

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya tama bakti mulia”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian *comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

4. Bapak Asril SE., MM., selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Kedua Orang Tua, bapak Andalis dan Ibu Lendrayani terimakasih banyak yang tak terhingga dengan segala bentuk perhatian, cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil dalam hidup ananda selama ini serta terimakasih yang telah mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.
7. kepada adik-adik (meygi prilamda, Alby tasya Agreini, Irha mikaya) terimakasih atas do'a dan bantuan kalian selama ini, hanya karya kecil ini yang dapat penulis persembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan yang seutuhnya dan penulis akan selalu berusaha menjadi yang terbaik untuk kalian semua.
8. Kepada semua keluarga besar datuk Azhardi, terimakasih atas segala bantuan semangat dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama ini.
9. Kepada abang (Kurniadi) terimakasih atas kasih sayang, perhatian serta kesabaranmu sehingga memberikan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Terimakasih untuk sahabat-sahabat atas bantuan, hiburan, nasehat serta ikut memberikan semangat dan mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini (Maryelin Supira, Ranny wulandary,Suci Fitri Rahmadani, Tri azki Qara Mulyani)
11. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Filza Hidayah, Hayatul Rohmah,Zahratul Husni, Nanang Rikli

Prayoga,serta yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan dan keakraban ini akan selalu terjaga

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru,8 Februari 2021

DELSI RISMELINDA K



DAFTAR ISI

ABSTRAK		i
KATA PENGANTAR.....		iii
DAFTAR ISI.....		vi
DAFTAR TABEL		ix
DAFTAR GAMBAR		xii
 BAB I PENDAHULUAN		
Latar Belakang Masalah.....		1
1.1 Rumusan Masalah		4
1.2 Tujuan Dan Manfaat Penelitian		4
1.3 Sistematika Penulisan		5
 BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS		
2.1 Minat Melamar Pekerjaan.....		7
2.1.1 Pengertian Minat Melamar Pekerjaan.....		7
2.1.2 teori Minat Melamar Pekerjaan.....		8
2.1.3. indikator Minat Melamar Pekerjaan.....		10
2.1.4 faktor yang mempengaruhi minat melamar pekerjaan.		10
2.2 Reputasi Perusahaan.....		11
2.2.1 Pengertian Reputasi Perusahaan		11
2.2.2 Atribut Reputasi Perusahaan		12
2.2.3 Mengukur Reputasi Perusahaan		13
2.2.4 Faktor Pembentuk Reputasi Perusahaan.....		
2.3 Deskripsi pekerjaan.....		14
2.3.1. pengertian deskripsi Pekerjaan.....		14
2.3.2. manfaat Deskripsi Pekerjaan.....		14
2.4. Penelitian Terdahulu.....		16

2.5 Kerangka Pemikiran.....	.18
2.6. Hipotesis.....	18

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	19
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	19
3.3 Populasi dan Sampel	20
3.4 Jenis dan Sumber Data	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.6 Teknik Analisis Data.....	23
1. Uji validitas kuesioner.....	24
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	24
3. Koefisien determinasi	25
4. Uji T atau Uji Parsial.....	26
5. Uji F atau uji Simultan.....	27
6. Uji Hipotesis	

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Karya Tama Bhakti Mulia	28
4.2 Struktur Organisasi PT. Karya Tama Bhakti Mulia	29
4.3 Tugas Wewenang dan Jabatan PT. Karya Tama Bhakti Mulia	31
4.4 Aktivitas Perusahaan	32

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden	35
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	35
5.1.2 Usia Responden	36
5.2 Uji Kualitas Data.....	38
5.2.1 Uji Validitas Data	38
5.2.2 Uji Reliabilitas	40

5.3	Analisis Deskriptif Variabel Reputasi Perusahaan (X1) di PT. Karya Tama Bhakti Mulia	40
5.4	Analisis Deskriptif Variabel Deskripsi Pekerjaan(X2) di PT. Karya Tama Bhakti Mulia.....	49
5.5.	Analisis Deskriptif Variabel Minat Melamar Pekerjaan(Y) di PT. Karya Tama Bakti Mulia.....	57
5.6	Uji Asumsi Klasik	71
	1. Uji Normalitas	71
	2. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	74
5.7	Uji Hipotesis.....	74
	1. Koefisien Determinasi (R ²).....	74
	2. Uji T Parsial	75
	3. Uji F Simultan.....	77
5.8	Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan.....	82
6.2	Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

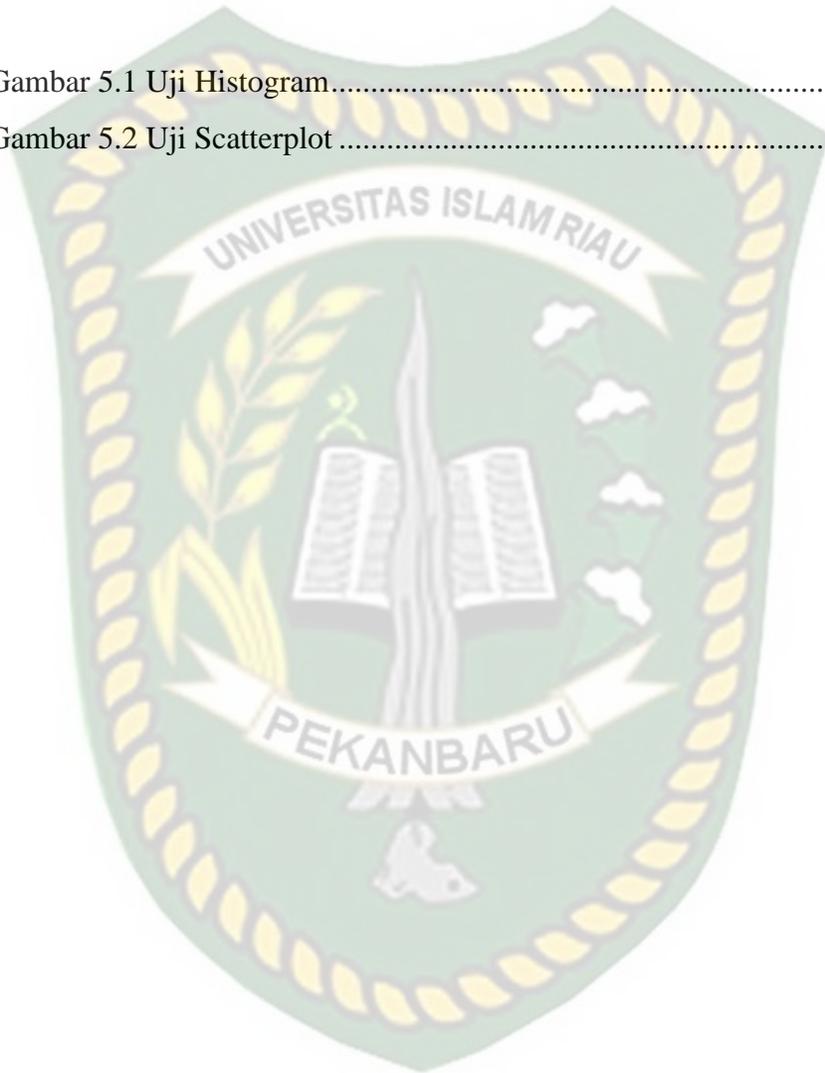
Tabel 1.1 Rata-rata jumlah karyawan	3
Tabel 1.2 Data Jumlah pelamar kerja	4
Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.2 Operasional Variabel	19
Tabel 5.1 Analisis responden berdasarkan jenis kelamin	35
Tabel 5.2 analisis responden berdasarkan usia	36
Tabel 5.3 analisis responden berdasarkan masa kerja karyawan	37
Tabel 5.4 hasil uji validitas reputasi	38
Tabel 5.5. Hasil uji validitas deskripsi.....	39
Tabel 5.6 hasil uji validitas minat	40
Tabel 5.7 hasil uji reabilitas	42
Tabel 5.8 tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia memiliki nama baik di kalangan masyarakat.....	43
Tabel 5.9 tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia Memiliki ciri khas dibanding perusahaan lain	44
Tabel 5.10 tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia dipandang baik oleh masyarakat	46

Tabel 5.11 tanggapan responden mengenai masyarakat tidak pernah mendapat informasi buruj tentang PT. Karya Tama Bakti Mulia	47
Tabel 5.12 tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia memiliki pengalaman yang baik dalam pengolahan lahan dan industri kelapa sawit	48
Tabel 5.13 tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia adalah perusahaan industri pengolahan kelapa sawit berkualitas	50
Tabel 5.14 tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia menetapkan kebijakan yang jelas tentang instruksi pekerjaan	51
Tabel 5.15 tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia menempatkan jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan karyawan	52
Tabel 5.16 tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.....	53
Tabel 5.17 tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia memiliki perencanaan kerja	54
Tabel 5.18 tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia apat mendefenisikan tujuan perusahaan dalam sebuah kalimat yang jelas	55
Tabel 5.19 tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia memberikan petunjuk yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan	56
Tabel 5.20 tanggapan responden mengenai karyawan PT. Karya Tama Bakti Mulia bekerja seacara profesional sesuai dengan bidang kerja	58

Tabel 5.21 tanggapan responden mengenai karyawan memiliki pengetahuan tentang PT. Karya Tama Bakti Mulia	59
Tabel 5.22 tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kecenderungan bekerja di PT. Karya Tama Bakti Mulia daripada ditempat lain	60
Tabel 5.23 tanggapan responden mengenai karyawan memiliki perasaan tertarik bekerja di PT. Karya Tama Bakti Mulia	61
Tabel 5.24 tanggapan responden mengenai pekerjaan yang ditawarkan PT. Karya Tama Bakti Mulia sesuai dengan kemampuan karyawan	62
Tabel 5.25 tanggapan responden mengenai pengaruh reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan PT. Karya Tama Bakti Mulia	63
Tabel 5.26 Hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan variabel reputasi perusahaan(X1)	63
Tabel 5.27 Hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan variabel deskripsi pekerjaan (X2)	66
Tabel 5.28 Hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan variabel minat melamar pekerjaan (Y)	68
Tabel 5.29 Analisis regresi	74
Tabel 5.30 koefisien determinasi	75
Tabel 5.31 Uji T Parsial	76
Tabel 5.32 Uji F Simultan	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 Uji Histogram.....	72
Gambar 5.2 Uji Scatterplot	73



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Untuk melaksanakan aktivitas perusahaan sehari-hari guna perusahaan akan bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama diberbagai aspek. Segala bentuk usaha yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan guna mengembangkan diri di mata konsumen adalah merupakan hasil kerja keras dari seluruh sumber daya manusia yang berada didalam organisasi perusahaan tersebut (Sherly,2012).

Barber (1998) menjelaskan, minat melamar pekerjaan adalah sebuah prosesketertarikan untuk memiliki pekerjaan yang diawali dengan segala bentuk upaya pencarian informasi tentang lowongan pekerjaan. Berdasarkan informasi- informasi yang telah diterima tersebut, calon karyawan kemudian akan menentukan pilihan dan mengambil sebuah tindakan dan keputusan yang bertujuan untuk menentukan perusahaan mana yang akan dituju untuk melamar pekerjaan. Calon karyawan juga akan melakukan sebuah evaluasi individu terhadap informasi-informasi yang diterima dari sumber-sumber rekrutmen. Secara umum terdapat dua jenis sumber rekrutmen diantaranya sumber internal serta sumber eksternal (Marwansyah, 2012:111).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa minat melamar pekerjaan adalah suatu proses ketertarikan seseorang untuk memiliki sebuah pekerjaan dengan diawali dari segala bentuk upaya pencarian informasi-informasi lowongan pekerjaan yang diterima dari sumber internal maupun sumber eksternal perusahaan, menentukan pilihan

kemudian mengambil sebuah keputusan perusahaan mana yang akan dilamar.

Ada beberapa teori yang dikemukakan tentang motivasi, akan tetapi teori motivasi yang paling cocok dalam penelitian ini adalah teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Ardana, dkk. (2012:194). Maslow merumuskan bahwa dalam diri manusia terdapat lima jenjang kebutuhan yaitu meliputi jenjang kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan dalam kehidupan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Williamson et.al (2010), Octavianus(2014) dan Sherly (2012).

Berdasarkan penjelasan diatas maka ditarik kesimpulan bahwa reputasi perusahaan yaitu suatu pandangan **ataupun** persepsi yang dihasilkan oleh para stakeholder secara menyeluruh tentang baik **ataupun** buruknya suatu kinerja perusahaan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menarik minat pelamar pekerjaan. Menurut Lewis(2001), cara membangun reputasi yang baik, perusahaan dituntut untuk menyesuaikan kinerja dengan kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan. Dolphi((2004), menjelaskan bahwa reputasi perusahaan perlu diperhatikan untuk mewakili kinerja dari keseluruhan perusahaan mengenai sisi sosial perusahaan. Menurut Wang et.al(2006), reputasi perusahaan sangat penting karena dapat dijaikan sebagai aset suatu perusahaan dan berpengaruh pada Reputasi perusahaan dan keunggulan didalam persaingan.

Fombrun (1996:112), memaparkan reputasi perusahaan memiliki tiga komponen yang dapat membangun sebuah citra yang baik dalam perusahaan sebagai tempat yang layak dimata calon karyawan, yang meliputi membangun kepercayaan para pelamar kerja, meningkatkan kinerja perusahaan dan menimbulkan perasaan bangga. Kompensasi yang ditawarkan perusahaan juga menjadi pertimbangan bagi calon karyawan,

Octavianus (2014), Sulastri (2012).

PT.Karya Tama Bhakti Mulia adalah salah satu perusahaan dengan kompetensi yang baik dalam industri pengelolaan perkebunan kelapa sawit. PT. Karya Tama Bhakti Mulia diawali dari sebuah perusahaan yang berskala kecil di Kabupaten Kampar, Riau yang dimulai pada tahun 2003 dengan di bangunnya lahan sawit seluas 165 ha.

Pada saat ini perusahaan sedang melakukan pengembangan bisnis perencanaan pembangunan pabrik kelapa sawit di desa Bandur Picak, Kecamatan Koto Kampar Hulu, Kabupaten Kampar Provinsi Riau.Lahan perkebunan inti yang di kelola oleh perusahaan sebesar 8.600 ha dan luas perkebunan rakyat sebesar 4.330 ha.keluaran rata-rata TBS yang di dihasilkan adalah sebesar 450 ton perhari atau 37,5 ton per jam,oleh karena itu perusahaan melakukan perancangan untuk mendirikan pabrik kelapa sawit (PKS) berkapitas 30 ton/jam, berdasarkan kesedian bahan baku yang mampu di dihasilkan oleh perkebunan yang di kelola perusahaan.

Berikut ini bisa dilihat jumlah sumber daya manusia yang bekerja pada PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1. Data Jumlah Karyawan PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA

Jabatan	Jumlah
Manager	1
Sekretaris Manager	1
HRD	1
Supervisor	1
Accounting	2

	Front Office	4
	Karyawan	97
	Security	4
	JUMLAH	111

Sumber : PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA

Tabel 1.2
Data Jumlah Pelamar Kerja di PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA

N	Tahun	Jumlah pelamar
1	2019	25
2	2018	19
3	2017	23

Sumber : PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA

Dengan semua latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA “Pengaruh reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah penelitiannya adalah :

1. Bagaimana pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar

pekerjaan di PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA?

2. Bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan yang terhadap minat melamar pekerjaan di PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Berdasarkan rumusan masalah penelitian, adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk menguji pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan di PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA.
- b) Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan di PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA

1.3.2. Adapun manfaat penelitian adalah :

- a) Bagi penulis, dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta bisa mengetahui sejauh mana ilmu pengetahuan yang penulis pelajari di perkuliahan dengan praktek dilapangan serta menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan.
- b) Bagi Perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan sebagai bahan masukan dan informasi dalam hal pengaruh reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan yang bisa digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.
- c) Bagi Penelitian Selanjutnya, sebagai referensi terutama yang membahas tentang pengaruh pengaruh reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penulisan yang di gunakan dalam penelitian penulisan ini

adalah sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyediakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang mendukung dalam pembahasan penelitian, yang menguraikan tentang pengertian faktor reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan dan minat melamar pekerjaan beserta indikatornya.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum mengenai PT. Tama Bhakti Mulia Koto Kampar beserta aktivitas perusahaannya, struktur organisasinya dan visi-misi perusahaannya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini mengemukakan hasil dari penelitian, deskripsi data penelitian dan pembahasan untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah dari penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Minat Melamar Pekerjaan

2.1.1. Pengertian Minat Melamar Pekerjaan

Minat melamar pekerjaan menurut Barber(1998) adalah suatu proses atau bentuk ketertarikan memiliki pekerjaan yang diawali dari segala usaha pencarian informasi mengenai lowongan pekerjaan.

Berdasarkan informasi-informasi yang telah didapat tersebut. Para calon karyawan kemudian akan menentukan pilihan dan mengambil sebuah keputusan untuk menentukan perusahaan mana yang diinginkan. Menurut Slameto (2010:180) minat merupakan perasaan suka tertarik pada sebuah hal atau suatu aktivitas, tanpa ada yang menyuruh atau memerintahkan.

Menurut Gatewood (1993) terdapat beberapa tahapan yang dilakukan oleh calon karyawan dalam melamar pekerjaan, pertama yaitu memilih dan mempertimbangkan jenis pekerjaan dibidang apa yang mereka inginkan, tahapan berikutnya para calon karyawan akan mencari informasi dari sumber rekrutmen yang dibuat oleh perusahaan, kemudian membuat pilihan untuk menerima atau tidak pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa minat melamar pekerjaan merupakan suatu keinginan dalam diri individu atas ketertarikan terhadap suatu pekerjaan dengan menunjukkan suatu upaya guna pengambilan keputusan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

2.1.2. Teori Minat Melamar Pekerjaan

pengelompokan minat melamar pekerjaan berikut ini di buat berdasarkan teori *Vocational Personality* dari John Holland(1985).Teori ini adalah pendekatan yang paling banyak dipakai untuk membuat profil karir seseorang. Dengan menggunakan teori ini juga dapat mengembangkan tes Psikometri dengan tujuan untuk mengetahui orientasi minat atau ketertarikan seseorang dalam berkarir. Menurut teori ini, terdapat enam tipe kepribadian *Vocational* :

1. *Realistic Individu.*

Seseorang dengan minat Realistic akan menyukai aktivitas kerja yang bersifat praktis, cepat menangkap serta menyelesaikan masalah dan menemukan solusinya, sehingga orang dengan tipe realistic individu ini akan cenderung untuk melamar pekerjaan dengan sesuatu yang berhubungan dengan tanaman, hewan, dan material-material lain yang terlihat, seperti kayu, mesin, alat, dll. Seseorang dengan tipe kepribadian ini juga menyukai kegiatan diluar ruangan. Seringkali individu dengan minat realistic kurang tertarik dengan pekerjaan yang melibatkan *paper-work* atau pekerjaan yang banyak melibatkan orang lain.

2. *Investigative Individu.*

Individu dengan minat investigative menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang lebih banyak membutuhkan pemikiran mendalam, mereka sangat menyukai bekerja dengan ide dan kekuatan berfikir daripada melakukan aktivitas kerja fisik. Seseorang dengan tipe ini akan lebih tertarik untuk melamar pekerjaan ditempat yang berhubungan dengan mencari fakta-fakta dan menganalisa masalah secara internal(aktivitas mental) daripada melakukan aktivitas

mempengaruhi atau mengarahkan orang lain.

3. *Artistic. Individu*

dengan minat *artistic* cenderung memiliki minat melamar pekerjaan pada aktivitas-aktivitas kerja yang berhubungan dengan sisi *artistic* dari suatu hal/benda/objek, seperti bentuk, desain, dan pola-pola. Mereka menyukai mengekspresikan diri dalam pekerjaan mereka. Tipe ini lebih suka mengatur dan menyusun pola kerja mereka sendiri tanpa mengikuti seperangkat aturan yang baku.

4. *Social Individu*

Individu dengan minat *social* menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang melibatkan banyak orang atau suatu pekerjaan yang berhubungan dengan individu lainnya. Mereka senang membantu serta memajukan orang lain. Selain itu seseorang dengan tipe sosial individu juga giat berupaya agar orang lain mau dan mampu mengembangkan diri. Seseorang dengan tipe ini akan lebih suka berkomunikasi dengan orang lain daripada bekerja dengan objek, mesin, atau data. Mereka juga suka mengajar, memberikan saran, membantu dan memberikan pelayanan kepada orang lain.

5. *Enterprising Individu*

Dengan minat enterprising cenderung memiliki minat melamar pekerjaan dengan aktivitas-aktivitas kerja yang bersifat memulai sesuatu atau membangun dari awal, termasuk juga melaksanakan proyek. Tipe ini menyenangi hal-hal yang “berbahaya”, terutama dalam bisnis.

6. *Conventional. Individu*

Seseorang dengan minat *conventional* seringkali lebih tertarik melamar pekerjaan pada tempat dengan aktivitas-aktivitas kerja dengan aturan main yang jelas. Mereka menyukai prosedur dan standar, dan tidak bermasalah dengan rutinitas. Tipe ini lebih suka bekerja dengan data dan detail daripada bermain dengan ide. Mereka juga lebih menyenangi pekerjaan

dengan standar yang tinggi dibandingkan harus membuat pertimbangan oleh diri mereka sendiri. Individu dengan tipe ini menyukai pekerjaan dimana garis wewenang telah ditetapkan dengan jelas.

2.1.3. Indikator Minat Melamar Pekerja

Barber(1998) menjelaskan beberapa indikator pada ketertarikan melamar pekerjaan, yaitu :

1. Kebutuhan akan pekerjaan : salah satu alasan calon pegawai tertarik untuk melamar pekerjaan dikarenakan adanya kebutuhan akan pekerjaan sebagai bentuk usaha menghasilkan pendapatan.
2. Pencarian informasi pekerjaan :calon pegawai akan mencari informasi-informasi tentang lowongan pekerjaan yang disediakan oleh suatu perusahaan
3. Menentukan pilihan pekerjaan :calon pelamar kerja akan mulai mempertimbangkan serta menentukan pilihan dari beberapa informasi lowongan pekerjaan yang ada sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.
4. Pembuatan keputusan:calon pelamar kerja kemudian membuat keputusan perusahaan mana yang akan dilamar berdasarkan minat dan bakat.

2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Melamar Pekerjaan

Faktor-faktor yang menimbulkan minat pada diri seseorang terhadap sesuatu dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

1. Faktor kebutuhan dari dalam

Faktor kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan yang berhubungan dengan jasmani dan kejiwaan, yaitu faktor yang bersumber dari dalam diri

seseorang yaitu adanya rasa ingin tahu atau dorongan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan berbeda. Misalnya, dorongan untuk bekerja dan menimbulkan minat untuk melamar pekerjaan.

2. Faktor motif sosial

Faktor motif sosial adalah timbulnya minat dalam diri seseorang dapat didorong oleh motif sosial yaitu kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan dari lingkungan dimana ia berada, yaitu upaya untuk mengembangkan diri sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini supaya seseorang tersebut diakui dan dipandang lebih oleh lingkungan disekitar, yang akan menimbulkan kebanggaan tersendiri bagi diri sendiri.

3. Faktor emosional

Faktor emosional adalah faktor yang merupakan ukuran intensitas seseorang dalam menaruh perhatian terhadap suatu kegiatan atau objek tertentu. Faktor emosional adalah berkaitan dengan perasaan dan minat seseorang. Misalnya, kesuksesan seseorang pada suatu aktivitas yang disebabkan karena aktivitas tersebut menimbulkan perasaan suka atau puas, sedangkan kegagalan akan menimbulkan perasaan tidak senang dan mengurangi minat seseorang terhadap kegiatan yang bersangkutan

1.5. Reputasi Perusahaan

1.5.1. Pengertian Reputasi Perusahaan

Menurut Rosidah (2011: 7), reputasi perusahaan adalah persepsi konsumen mengenai kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik, atau penilaian tentang keadaan masa lalu dan prospek masa yang akan datang mengenai kualitas perusahaan atau produk.

Sejalan dengan Walsh et al (2008: 4) mendefinisikan reputasi perusahaan sebagai sebuah evaluasi keseluruhan yang dilakukan oleh stakeholders terhadap perusahaan dari waktu ke waktu. Evaluasi tersebut didasarkan pada pengalaman langsung dari

para stakeholder terhadap perusahaan, bentuk lain dari komunikasi dan simbolisme yang menyediakan informasi mengenai aksi/ tindakan perusahaan dan/atau perbandingan dengan aksi/tindakan yang dilakukan pesaing utamanya.

Brown et al. (2006: 102) juga mencoba mendefinisikan reputasi perusahaan sebagai berikut, Reputasi perusahaan adalah asosiasi mental mengenai organisasi yang dipikirkan oleh orang-orang diluar organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, Brown mencoba menjelaskan bahwa reputasi merujuk pada apa yang dipikirkan oleh para stakeholder mengenai organisasi.

Reputasi perusahaan adalah salah satu unsur terpenting dalam dunia bisnis, karena baik ataupun buruk dalam reputasi perusahaan merupakan indikator penting dari keberhasilan perusahaan tersebut. Reputasi perusahaan memang suatu yang kompleks, namun jika dikelola dengan baik akan sangat berharga. Beberapa isu penting dalam manajemen reputasi dan pandangan masyarakat tentang reputasi.

Menurut Afdhal, dalam jurnal Roy Marthin Tarigan reputasi perusahaan adalah aset yang tidak nyata (intangible asset). Keadaan reputasi akan tergantung kepada apa yang dilakukan perusahaan sebagai entitas. Lebih jauh dari itu, akan tergantung kepada komunikasi dan tanda-tanda yang dipilih untuk diberikan kepada pasar. Simbol dari reputasi, nama perusahaan, jika dikelola dengan baik akan mempresentasikan perusahaan agar didukung oleh masyarakat.

1.5.2. Atribut Reputasi Perusahaan

Salah satu bentuk penilaian reputasi suatu organisasi (perusahaan) adalah Harris-Fombrun *Reputation Quotiont*, yang didalamnya terdapat elemen dan atribut reputasi perusahaan, yaitu:

1. *Emotional Appeal*

a. *Admire and respect the company*, perasaan kagum dan menghargai

perusahaan.

- b. *Trust the company*, memiliki perasaan percaya kepada perusahaan.
- c. *Good feeling about the company* , yaitu perasaan senang dan suka terhadap perusahaan.

1.5.3. Mengukur Reputasi Perusahaan

Menurut Kotler ada 4 hal yang penting dalam melihat ataupun mengukur reputasi suatu perusahaan.

1. Kualitas produk perusahaan itu sendiri. Apapun yang terjadi, kualitas produk perusahaan akan mempengaruhi reputasi perusahaan. Hal yang berpengaruh terhadap reputasi ialah kualitas produk, bukan hal-hal lain. Kalaupun memiliki suatu produk yang sangat menarik, tetapi tidak berfungsi dengan baik, maka reputasi juga akan berkurang.
2. Keuntungan bagi perusahaan. Untuk perusahaan non-publik, hal ini tidak akan menjadi masalah yang besar karena laporan keuangan tidak dibuka pada publik. Akan tetapi bagi perusahaan yang publik, hal ini adalah faktor yang penting. Jika perusahaan terus menerus mengalami kerugian selama bertahun-tahun, maka pelanggan cenderung menjadi tidak percaya dengan perusahaan.
3. Bagaimana perusahaan mengelola manajemen internalnya dengan baik. Pelanggan mungkin tidak akan mengetahui apa saja yang dilakukan tim manajemen di kantor, akan tetapi pelanggan akan mengetahui apa yang dilakukan tim manajemen diluar kantor. Artinya, manajemen perusahaan tidak boleh hanya bersembunyi di kantor sepanjang tahun, akan tetapi seorang pemimpin harus dapat terlihat di muka publik, harus mampu menyampaikan visi dan misi perusahaan didepan umum, serta dapat menampung aspirasi dan kemauan dari pelanggan

4. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban sosial perusahaan. Sebagai perusahaan yang baik, sudah sewajarnya ada tanggung jawab sosial yang dilakukan perusahaan untuk masyarakat ataupun pelanggan, hal ini dimulai dari hal yang sederhana seperti menjaga etika bisnis dan etika moral.

1.5.4. Faktor Pembentuk Reputasi Perusahaan

Reputasi perusahaan tidak dapat dibentuk secara instan, akan tetapi dibentuk melalui beberapa hubungan yang merupakan campuran antara *intangible* dan *tangible*, rasional dan emosional (Rayner, 2003). Terdapat beberapa faktor yang diperlukan guna membentuk reputasi yaitu adalah sebagai berikut:

1. *Financial performance and long-term investment value.*
2. *Corporate governance and leadership.*
3. *Communications and crisis management.*
4. *Regulatory compliance.*
5. *Delivering customer.*
6. *Corporate social responsibility.*
7. *Workplace talent and culture*

1.6. Deskripsi Pekerjaan

1.6.1. Pengertian Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan (Veithzal Rivai 2009). Uraian pekerjaan suatu uraian pekerjaan menyebutkan tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Disebutkan apa yang dikerjakan, mengapa dikerjakan, dan dimana dikerjakannya, dan secara singkat bagaimana mengerjakannya (Robert L. Mathis John H. Jackson 2001). Definisi yang hampir sama diajukan oleh Gary Dessler (2004) bahwa Sebuah deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa

yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya.

Dari definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang ruang lingkup pekerjaan, yang menginformasikan tentang pekerjaan, bagaimana melakukannya, bagaimana kondisinya. Definisi yang menyebutkan bahwa deskripsi pekerjaan merupakan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab, dikemukakan oleh Raymond A. Noe (2004) bahwa “ Job description a list of the tasks, duties, and responsibilities (TRDs) that a particular job entails.” Yang berarti deskripsi pekerjaan adalah sebuah daftar tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang diperlukan oleh pekerjaan tertentu, dan satu definisi mengatakan bahwa deskripsi pekerjaan adalah identifikasi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari sebuah pekerjaan yang dikemukakan oleh Stephen Robbins (2005)

1.6.2. Manfaat Deskripsi Pekerjaan

Manfaat deskripsi pekerjaan menurut Ardan antara lain:

1. Untuk menghindari kebingungan serta memberi pemahaman yang jelas terhadap pelaksanaan ataupun implementasi pekerjaan.
2. Agar terhindar pekerjaan yang bertumpuk.
3. Memberikan kemudahan yang beragam dalam pelaksanaan kegiatan SDM.
4. Memberi bantuan kepada pada pegawai dalam merencanakan karir, meminimalkan implementasi pembedaan promosi dan transfer serta memudahkan dalam penilaian pekerjaan.
5. Memberikan manfaat untuk pelaksanaan program keselamatan kerja

1.6.3. Tujuan Deskripsi Pekerjaan

Menurut pendapat Dale Yoder dalam Moekijat (1998) deskripsi pekerjaan

dipergunakan untuk bermacam-macam tujuan , diantaranya sebagai berikut :

1. Deskripsi pekerjaan digunakan untuk membuat suatu aturan terperinci untuk pencarian calon karyawan dan penyaringan.
2. Deskripsi pekerjaan dapat menjelaskan garis besar tentang kesempatan kerja yang berguna dalam pemberian pedoman dan nasihat jabatan.
3. Deskripsi pekerjaan bertujuan untuk memberikan saran pembagian jabatan dan penyederhanaan pekerjaan.
4. Deskripsi pekerjaan merupakan aspek penting untuk semua sistem penilaian jabatan dalam administrasi upah, gaji dan kompensasi yang diberikan perusahaan.
5. Deskripsi pekerjaan bertujuan untuk membantu perusahaan memperbaiki motivasi kerja karyawan dengan cara mempengaruhi tiap karyawan akan pentingnya suatu jabatan karyawan dan membantu menetapkan keadilan dalam kompensasi.
6. Deskripsi pekerjaan adalah aspek penting yang digunakan untuk merencanakan perubahan-perubahan dalam suatu organisasi dan untuk reorganisasi.
7. Deskripsi pekerjaan dapat membantu memperbaiki administrasi dan pengawasan melalui pembagian jabatan yang objektif, serta pembagian tanggung jawab-tanggung jawab dan pengawasan hubungan antar jabatan.

1.6.4. Kualifikasi Deskripsi Pekerjaan

Job description diharapkan dapat menjelaskan dengan dengan tepat isi pekerjaan, lingkungan, dan kondisi pekerjaan. Menurut Ardana et al (2012:37), terdapat enam kualifikasi yang harus diperhatikan dalam pembuatan job description, antara lain :

1. Sistematis, artinya *job description* terdiri dari komponen-komponen tertentu yang memiliki fungsi dan disusun dalam tata hubungan yang membentuk suatu sistem sehingga mudah dipahami.

2. Jelas, artinya *job description* diharapkan dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, terang, gemilang, dan tidak meragukan.
3. Ringkas, artinya *job description* menggunakan kata-kata dan kalimat yang singkat, pendek dengan tujuan agar pembaca dapat dengan mudah memahaminya.
4. Tepat, artinya *job description* dapat menyajikan ringkasan yang memberikan pengertian yang cocok, sesuai dan tepat seperti apa yang dimaksud oleh isi pekerjaan sehingga pembacanya dapat memperoleh gambaran yang sama dengan isi yang sebenarnya.
5. Taat azas, artinya *job description* berisi kata, kalimat dan perintah yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama, sesuai dan tidak bertentangan antara satu dengan yang lainnya.
6. Akurat, artinya *job description* disusun secara teliti, dengan cara memaparkan keadaan yang lengkap, tidak ditambah maupun dikurangi.

1.6.5. Susunan Deskripsi Pekerjaan

Data-data yang harus dimasukkan dalam deskripsi pekerjaan memiliki ketidakseragaman. Seperti apa yang ditunjukkan sendiri oleh namanya, deskripsi pekerjaan apada dasarnya bersifat menguraikan (deskriptif) dan merupakan suatu catatan mengenai fakta-fakta pekerjaan yang ada dengan tepat.

Fakta atau kenyataan ini harus disusun sedemikian rupa sehingga dapat dengan mudah dipergunakan. Yuli (2009 :44) menyarankan untuk menggunakan urutan atau susunan sebagai berikut :

1. Identifikasi jabatan.

Bagian identifikasi jabatan berisi tentang informasi-informasi yang berhubungan dengan kode jabatan, penyusunan, kode jabatan, tanggal analisis dan dalam departemen apa.

2. Ringkasan jabatan.

Ringkasan jabatan pada umumnya digunakan untuk menggambarkan sifat umum dari jabatan yang meliputi fungsi dan kegiatan utamanya.

3. Hubungan, tanggung jawab, dan kewajiban.

Bagian ini memperlihatkan hubungan antara pemegang jabatan dengan pihak atau bagian lain, baik didalam organisasi ataupun diluar organisasi.

4. Wewenang dari pemegang jabatan.

Bagian wewenang digunakan untuk menentukan batas-batas wewenang pemegang jabatan, termasuk wewenang pengambilan keputusan jabatan serta batas-batas pelanggarannya.

5. Standar kinerja.

Bagian standar kinerja ini menetapkan standar-standar yang diharapkan dapat dicapai oleh karyawan di masing-masing tugas dan tanggung jawab dari deskripsi jabatan.

6. Kondisi kerja.

Deskripsi pekerjaan juga digunakan untuk merangkum kondisi kerja umum yang tercakup pada jabatan.

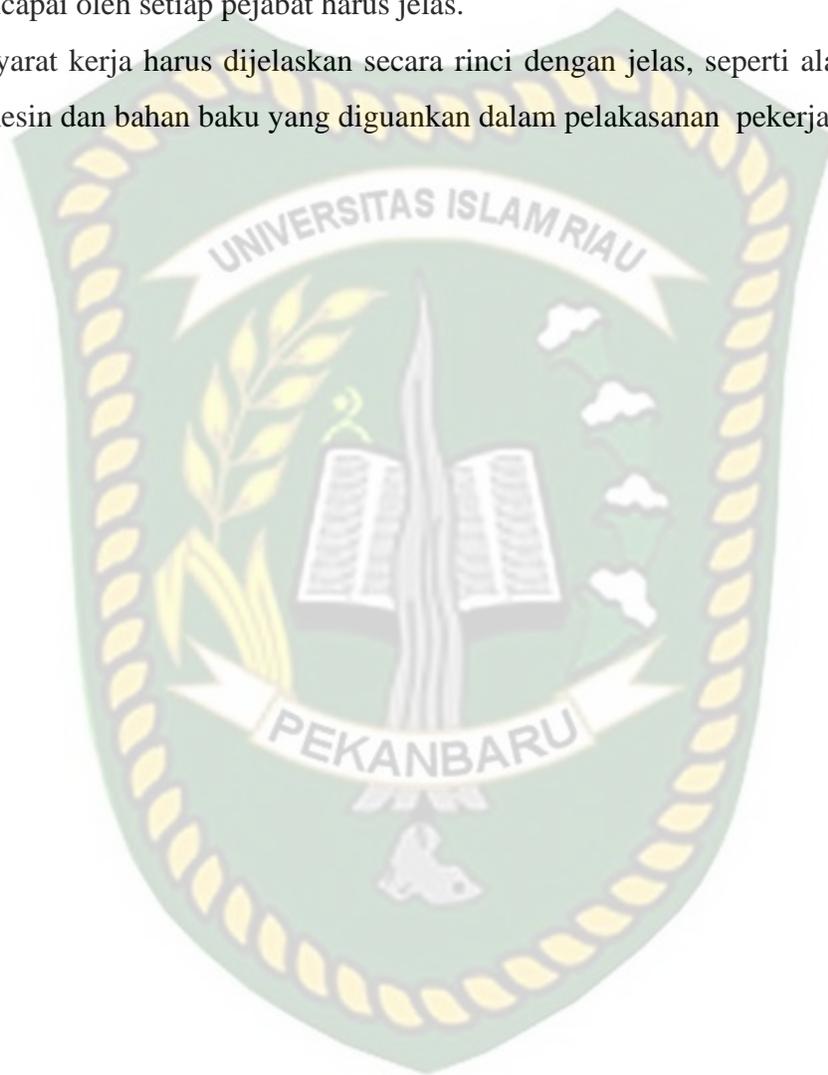
1.6.6. Indikator Deskripsi Pekerjaan

Indikator dalam Deskripsi pekerjaan, penulis mengambil teori Deskripsi pekerjaan Menurut Hasibuan (2014:33) yang menjelaskan tentang Job Description (deskripsi pekerjaan) harus jelas dan persepsinya mudah dipahami. Teori ini diuraikan sebagai berikut :

1. Identifikasi pekerjaan atau identifikasi jabatan, yaitu pemberian nama jabatan, seperti rektor, dekan, dosen, dan kepala bagian administrasi.
2. Hubungan antara tugas dan tanggung jawab, yaitu penjelasan secara rinci tentang tugas dan tanggung jawab secara nyata, dijelaskan secara terpisah agar

dapat diketahui dengan jelas. Rumusan hubungan diharapkan dapat menunjukkan hubungan antara pejabat dengan orang lain didalam ataupun diluar organisasi.

3. Standar wewenang dan pekerjaan, yaitu kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
4. Syarat kerja harus dijelaskan secara rinci dengan jelas, seperti alat-alat, mesin-mesin dan bahan baku yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut.



2. Penelitian Terdahulu

Tabel 3.1

no	Nama Peneliti	Judul peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sugiono (2019)	Pengaruh reputasi deskripsi pekerjaan dan penempatan tenaga kerja terhadap minat melamar pekerjaan di PT.PERKEBUNAN NUSANTARA N IV MEDAN	Variabel dependen: minat melamar pekerjaan Variabel independen: reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja	Uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik	Reputasi perusahaan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan terbukti secara positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan
2	Bilawal Wildan (2017)	Pengaruh reputasi perusahaan dan kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan mahasiswa freshgraduate ke bank syariah dengan lingkungan keluarga sebagai variabel intervening	Variabel dependen: Minat melamar pekerjaan Variabel independen: reputasi perusahaan dan kompensasi	Uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik	Variabel reputasi perusahaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap minat

					<p>melamar pekerjaan (Y) dengan nilai signifikansi $0,175 > 0,05$.</p> <p>Variabel lingkungan keluarga (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$</p>
3	Octavianus sumardan	<p>Pengaruh reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan dan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan pada PT. GAPURA AKUA AKTIVA</p>	<p>Variabel dependen: minat melamar pekerjaan</p> <p>Variabel independen : reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan dan kompensasi</p>	<p>Uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik</p>	<p>Variabel reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan dan kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan</p>

3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan maka dapat digambarkan kerangka teoritis sebagai berikut :



1. Hipotesis

Menurut Prof. Dr. S. Nasution, Hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya. (Nasution:2000) Zikmund (1997:112), Menurut Zimund Hipotesis adalah proposisi atau dugaan belum terbukti bahwa tentatif menjelaskan fakta atau fenomena, serta kemungkinan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang sedang diselidiki kebenarannya dan masih memerlukan pembuktian. Hipotesis sementara yang didapat peneliti ialah :

1. H1 : reputasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia
2. H2 : deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dalam pembahasan proposal ini, penulis akan melakukan penelitian pada PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA yang berlokasi di desa bandur picak kabupaten Kampar.

3.2. Operasional Variabel

1. Variable independent dalam hal ini adalah reputasi perusahaan (X1)
2. Variable independent dalam hal ini adalah deskripsi pekerjaan (X2)
3. Variable dependent dalam hal ini adalah minat melamar pekerjaan(Y)

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Judul	indikator	Variabel	skala
Pengaruh reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan di PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA	Reputasi perusahaan (x)	1. Keunggulan perusahaan 2. Kompetensi perusahaan 3. Kepercayaan karyawan terhadap perusahaan 4. Pengalaman perusahaan	Skala ordinal

	Deskripsi pekerjaan (x2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi pekerjaan 2. hubungan tugas dan tanggungjawa 3. standar wewenang dan pekerjaan 4. ringkasan pekerjaan 	Skala ordinal
	Minat melamar pekerjaan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. perasaan senang 2. ketertarikan 3. intelektual 4. interprising dan konvensional 	Skala ordinal

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut:

a. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan data yang memiliki karakteristik sama dan menjadi objek inferensi,

Statistika inferensi berdasarkan pada dua konsep, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap dan sekuriti yang bekerja di PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA yang berjumlah 101 orang.

b. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara simple random sampling. Dimana penulis mengambil kerangka sampel sebanyak 50% karyawan ditambah 4 orang sekuriti. Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{50}{100} \times 97 = 48,5$$

$$48,5 + 4 = 52,5 \text{ Dibulatkan menjadi } 53$$

Jadi jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 53 karyawan. sampel yang digunakan ini adalah sampel probalitas/acak, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan yang diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik.
2. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan PT. KARYA TAMA BAKTI MULIA yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Data sekunder

Merupakan data yang diambil dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA yang dapat mendukung data primer. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan yaitu catatan dan dokumentasi perusahaan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan ketika sejak awal diketahui informasi apa yang diperlukan.
2. Kuesioner, pengumpulan data dengan usaha mendapatkan keterangan-keterangan dan pendirian seseorang secara tertulis dengan menyerahkan lembar pertanyaan untuk diisi oleh subyek yang bersangkutan. Dalam pengumpulan data tersebut penulis menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiono,2009). Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket Questionary adalah sebagai berikut:

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Cukup setuju	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

3.6. Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapat gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel.

Alat uji analisis data menggunakan linear regresi berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen, apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Untuk mengesahkan suatu data maka sebelumnya data yang diperoleh dari

lapangan akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas kuesioner dan reabilitas kuesioner

3.6.1. Uji Validitas dan reliabilitas

1. Uji validitas kuesioner

Merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran.

Setelah data dan informasi sudah terkumpul, kemudian penulis akan mengelola dan menata data yang telah diperoleh secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang ada dan menganalisis data-data yang telah diperoleh tersenut menggunakan analisis data dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan suatu data yang berbentuk angka. Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R : koefisien validitas item yang dicari

X : skor responden untuk setiap item

$\sum X$: jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N : jumlah responden

Dalam menentukan kelayakan suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan dengan cara uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrumen dinyatakan valid bila $r_{hitung} \geq r_{table}$.

Menurut Sugiono(2005) Reliabilitas merupakan rangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan serta dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan reliabilitas jika alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan program PSPP. Untuk pengujian ini peneliti juga menggunakan batasan nilai sebesar 0,6. Jika nilai pada hasil reliabilitas kurang dari 0,6 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk alat uji hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh antara dua variabel prediktor atau lebih terhadap satu variabel kriterium. Ataupun untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

Rumus regresi linier linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

A = Nilai Konstanta

Y = minat melamar pekerjaan

X1 = reputasi perusahaan

X2 = deskripsi pekerjaan

b1b2 = Koefisiensi Regresi

e = Standart Error

3. Koefisien Determinasi

Pada model linier berganda ini dapat dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika determinasi totalnya (R^2) yang diperoleh mendekati 1(satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi totalnya (R^2) makin mendekati 0(nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji t atau Uji Parsial

Uji t menggunakan nilai signifikansi dari setiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan dan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan yang merupakan variabel dependennya. Seperti halnya dengan uji hipotesis secara simultan, pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program PSPP sebagai berikut:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

5. Uji F atau Uji Simultan

Uji F dipergunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yang diperoleh dari hasil pengolahan data melalui program PSPP berikut:

1. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah singkat PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA

PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar merupakan perusahaan swasta yang didirikan Adimulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Jalan Bangkinang tepat di Koto Kampar, Provinsi Riau dengan akta pendirian dari Notaris Hari Wibawa, SH Nomor 241/NTP/534.2/1999. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan Pemerintah Daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi khususnya di Koto Kampar Bangkinang sekitarnya dengan sistem KKPA (Kredit Koperasi Primer untuk Anggota). Perusahaan ini bertujuan untuk menyelesaikan atau menjadi perantara program yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi tingkat kemiskinan atau pengangguran di daerah tersebut dan bertujuan untuk memanfaatkan dan meminimalisir tanah atau lahan yang tidak terawatt oleh warga yang berada disana agar penggarapan lahan tersebut diambil alih oleh perusahaan yang memberikan kesepakatan dan pembagian hasil atas lahan-lahan warga yang bersangkutan.

Kegiatan perusahaan pada saat ini adalah mengembangkan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, sampai dengan tanggal 31 Desember 2012 luas area hak guna perusahaan 8.500 ha dan jumlah tersebut yang menjadi tanaman yang menghasilkan (TM). Pertama kali pada tahun 2001 adalah 4.500 ha, dan sisanya merupakan tanaman belum menghasilkan (TBM) hingga tahun 2003 semua tanaman sudah menjadi tanaman menghasilkan. Tanaman kelapa sawit yang dibudidayakan di perkebunan PT. Karya Tama Bhakti Mulia adalah jenis tanaman tenera (DxP), tenera adalah tanaman hasil persilangan antara dura dan pesifera.

Perusahaan Karya Tama Bhakti Mulia adalah pabrik kelapa sawit yang berdiri pada tahun 2001 dengan memiliki kapasitas pengolahan kelapa lebih dari 60 ton perjam.

Pabrik ini dibangun jauh dari daerah permukiman warga dengan batas kebun yang dari kejauhan kelapa sawit berada. Hal ini bertujuan untuk menghindari pandangan negatif yang akan terjadi kedepannya dari kegiatan pengolahan pabrik tersebut. Bangunan pabrik ini berada didaerah sekitar sumber air agar pengolahannya langsung dibersihkan dari sumber air.

4.2. Struktur Organisasi PT. Karya Tama Bhakti Mulia

Organisasi adalah badan usaha yang bergerak dari waktu ke waktu dan tidak ada berhentinya dari kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara sadar dan sudah terencana dan juga untuk meningkatkan keuntungan, dalam secara nyata dan jelas menjalankan maka diperlukan suatu organisasi kegiatannya. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut dapat dicapai dengan anggota atau perorangan tersebut telah mengetahui bidang kerja dan wajib memberikan pertanggungjawaban atas pekerjaannya itu dengan baik.

Penyusunan organisasi dan manajemen fungsi yang untuk mencapai usaha dibutuhkan pengembangan ini. Struktur organisasi perusahaan yang terpadu dengan pabrik pengelolaannya dan operasional berdasarkan pada sesuai dengan ruang lingkup dan kegiatan proyek besar.

Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar masing-masing karyawan atau kepala bagian mempunyai tugas yang berbeda-beda dan sesuai menurut departemen masing-masing. Disamping itu, keanekaragaman tugas tersebut terpusat pada apa yang telah di tetapkan dalam anggaran PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar, bahkan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya harus saling memegang prinsip untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Jadi perusahaan mempunyai garis wewenang dan pertanggung jawaban yang jelas diantara bagian-bagian yang ada. Adapun uraian dari masing-masing bagian dalam rincian tugas operasional dari dewan direksi perusahaan ini meliputi:

1. Mempersiapkan dan mengusulkan rencana tahunan berupa rencana anggaran biaya tahunan.
2. Mengatur pembinaan dan mengalokasikan serta penyaluran pembiayaan.
3. Menentukan kebijakan/pengarahan baik yang bersifat umum maupun khusus, menyelenggarakan pengendalian kualitas pelaksanaan kegiatan proyek fisik maupun keuangan.
4. Menetapkan susunan personalia dan mengukuhnya dengan menerbitkan surat keputusan.
5. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan berhasilnya rencana proyek fisik maupun keuangan.
6. Menerima, menilai dan pertanggung jawaban pelaksanaan fisik dan keuangan dari pelaksanaan lapangan.

Adapun struktur organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar dapat dilihat pada dibawah ini :

4.1 Tugas dan Wewenang Jabatan PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar

Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah tugas dan wewenang masing-masing bagian antara lain :

1. **Manager pabrik**

Mill manager memiliki wewenang dan tanggung jawab antara lain sebagai berikut :

- a. Memimpin pelaksanaan tugas-tugas produksi, lapangan dan kegiatan administrasi
- b. Mengatur, mengawasi dan memberikan petunjuk kepada asisten dalam pelaksanaan tugas di lapangan
- c. Bertanggungjawab sepenuhnya atas pengeluaran dan pemakaian uang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. **Asisten manajer**

- a. Melakukan pengawasan penerimaan bahan baku yang berasal dari pemasok
- b. Membuat laporan serta persiapan jadwal pemeliharaan mesin-mesin
- c. Memiliki tanggungjawab terhadap keamanan pabrik serta seluruh aset yang berada didalamnya

3. **Supervisor**

- a. Mengetahui jumlah serta sumber TBS yang diterima
- b. Mengetahui rendeman minyak sawit dan inti sawit
- c. Mengawasi serta mengatur alat angkutan yang keluar masuk pabrik

4. **Accounting**

- a. Melakukan akuntansi keuangan serta akuntansi biaya dan membuat laporan keuangan
- b. Membuat informasi manajemen ,menyusun laporan keuangan
- c. Membuat analisis laporan keuangan dan analisis laporan biaya

5. KTU

Mengelola bidang administrasi keuangan dan umum di unit kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh direksi secara berlebihan dan bisa dikonsumsi oleh masyarakat dan sebagai bahan pembantu dalam memproses pembuatan minyak kelapa sawit.

4.2 Aktivitas Perusahaan

PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit, yang meliputi :

1. menjalankan perkebunan dan kelapa sawit
dalam usaha ini terdapat dua divisi bidang usaha yaitu divisi kebun dan produksi. Kedua divisi ini saling berkaitan dengan hasil panen. Upaya yang dilakukan untuk menjalankan perkebunan kelapa sawit diantaranya adalah mengelola kebun, pembibitan, perawatan buah sawit dan pemanenan sawit. Hasil panen yang berupa Tandan Buah Segar (TBS) ini kemudian akan diangkat ke divisi produksi untuk dilakukan pengolahan menjadi minyak kelapa sawit.
2. Pengolahan kelapa sawit
Pengolahan yang dilakukan untuk mengolah untuk mendapatkan minyak sawit yang digunakan untuk kebutuhan sehari-hari dalam industri. Hasil pengolahan kelapa sawit ini diantaranya berupa bahan baku untuk menghasilkan minyak goreng, mentega.

Proses pengolahan kelapa sawit menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Kernel* adalah sebagai berikut :

1. Pemanenan buah Kelapa Sawit (TBS)

Buah kelapa sawit sering disebut juga dengan tandan buah besar (TBS). Untuk memanen TBS harus menggunakan dodos atau pisau dengan tiang yang panjang digunakan untuk memotong buah dari batang pohon. TBS yang sudah

siap panen dapat dilihat dari warna merah cerah serta apabila ada 10 atau lebih biji buah sawit yang jatuh ke tanah.

2. Penerimaan Bahan Baku

TBS yang telah dipanen kemudian dikirimkan menggunakan truk pengangkut ke pabrik

3. Pengolahan di pabrik :

Pengolahan di pabrik memiliki langkah-langkah sebagai berikut :

- a. TBS yang telah diterima di pabrik kemudian *disterilisasi* menggunakan uap. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar TBS mudah dilepas dari tandan, serta untuk mematikan kandungan buah sawit yang dapat menyebabkan kualitas TBS menurun.
- b. Setelah disterilisasi butir-butir buah dilepaskan dari tandan dengan cara membanting buah sawit dalam drum yang berputar
- c. Tandan kosong kemudian diolah menjadi bahan bakar boiler
- d. Buah sawit yang telah dipisahkan dari tandan kemudian dimasukkan kedalam stasiun press dengan tujuan mengambil minyak dari buah sawit tersebut
- e. Langkah selanjutnya proses pemurnian minyak kelapa sawit untuk mendapatkan CPO yang memenuhi standar yang ada di pabrik kelapa sawit tersebut
- f. Untuk memperoleh kernel, dilakukan proses pemisahan campuran ampas dan biji yang keluar dari screw press diproses untuk menghasilkan cangkang dan fibre sebagai bahan bakar boiler.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. gambaran identitas responden

Gambaran identitas responden adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui identitas responden . dengan tujuan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti untuk memberikan penilaian. Identitas responden meliputi : usia, jenis kelamin, masa kerja.

Untuk menjelaskan gambaran identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

5.1.1. jenis kelamin responden

Jenis kelamin responden adalah salah satu aspek penilaian yang dilakukan peneliti kepada karyawan perusahaan. Dengan adanya bentuk penilaian jenis kelamin maka akan diketahui proporsi jenis kelamin yang dibutuhkan di perusahaan. Data jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1

Analisis responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	39	74%
2	Perempuan	14	26%
3	Jumlah	53	100%

Sumber : data penilaian 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responen berjumlah 53 orang. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang atau 74%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang atau 26%. Maka dapat disimpulkan bahwa di PT.karya bakti mulia lebih dominan berjenis

kelamin laki-laki yaitu berjumlah 39 orang atau 74%. Hal ini dikarenakan PT.karya bakti mulia membutuhkan lebih banyak karyawan laki-laki yang memiliki kekuatan fisik lebih kuat.

5.1.2. usia responden

Usia responden merupakan salah satu aspek penilaian dengan tujuan untuk mengetahui dari golongan umur mana saja karyawan yang bekerja pada PT.KARYA TAMA BAKTI MULIA. Untuk melihat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Analisis responden berdasarkan usia

No	Usia responden(tahun)	Frekuensi	persentase
1	20-25	10	19%
2	26-30	9	17%
3	31-35	14	26%
4	36-40	12	22%
5	41-50	7	13%
6	50>	1	2%
Jumlah		53	100%

Sumber output pspp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 10 orang atau 19%, responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 9 orang atau 17%, responden berjumlah 31-35 tahun berjumlah 14 tahun atau 26%, responden yang berusia 36-40 tahun berjumlah 12 orang atau 22%, responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 7 orang atau 13% dan responden yang berusia 50> berjumlah 1 orang atau 2%.

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur 31-35 orang yaang berjumlah 14 orang atau 26%. Hal

ini karena PT. Karya tama bakti mulia membutuhkan karyawan dengan gairah serta kekuatan fisik bekerja yang tinggi.

5.1.3. analisis responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja adalah salah satu aspek penilaian peneliti kepada responden untuk menentukan seberapa lama responden bertahan di perusahaan untuk membandingkan dan mengetahui kualitas perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Untuk melihat masa kerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.3
Masa kerja responden

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase
1	6 bulan	9	17%
2	1 tahun	10	19%
3	2 tahun	14	26%
4	3-5 tahun	16	30%
5	>10 tahun	4	8%
Jumlah		53	100%

Sumber output psp

Dari tabel tersebut dapat diketahui jumlah responden berdasarkan masa kerja berjumlah 53 orang. Responden dengan masa kerja 6 bulan berjumlah 9 orang atau 17%, responden dengan masa kerja 1 tahun berjumlah 10 orang atau 19%, responden dengan masa kerja 2 tahun berjumlah 14 orang atau 26%, responden dengan masa kerja 3-5 tahun berjumlah 16 orang atau 30%, dan responden dengan masa kerja >10 tahun berjumlah 4 orang atau 8%.

Maka dapat disimpulkan dari penilaian, mayoritas responden di PT.karya bakti mulia adalah responden dengan masa kerja 3-5 tahun

5.2. Uji kualitas data

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data-data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada objek peneliti, sehingga didapatkan data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 53 - 1 = 52$ ialah 0,224. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Hasil uji validitas variabel reputasi perusahaan

Item	Pearson Correaltion	Rtable	Keterangan
Reputasi perusahaan 1	0,714	0,224	Valid
Reputasi perusahaan 2	0,763	0,224	Valid
Reputasi perusahaan 3	0,525	0,224	Valid
Reputasi perusahaan 4	0,606	0,224	Valid
Reputasi perusahaan 5	0,582	0,224	Valid
Reputasi perusahaan 6	0,555	0,224	Valid

Sumber output psp

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai $T_{hitung} > r_{tabel}$ (0,224) dalam setiap item variabel reputasi perusahaan. Maka artinya seluruh item variabel reputasi perusahaan dinyatakan valid.

Tabel 5.5
Hasil uji validitas variabel deskripsi pekerjaan

Item	Pearson Correaltion	Rtable	Keterangan
Deskripsi pekerjaan 1	0,495	0,224	Valid
Deskripsi pekerjaan 2	0,561	0,224	Valid
Deskripsi pekerjaan 3	0,762	0,224	Valid
Deskripsi pekerjaan 4	0,669	0,224	Valid
Deskripsi pekerjaan 5	0,623	0,224	Valid
Deskripsi pekerjaan 6	0,552	0,224	Valid
Deskripsi pekerjaan 7	0,502	0,224	Valid

Sumber output pspp

Tabel 5.6
Hasil uji validitas variabel minat melamar pekerjaan

Item	Pearson Correaltion	Rtable	Keterangan
Minat melamar pekerjaan 1	0,716	0,224	Valid
Minat melamar pekerjaan 2	0,568	0,224	Valid
Minat melamar pekerjaan 3	0,680	0,224	Valid
Minat melamar pekerjaan 4	0,771	0,224	Valid
Minat melamar pekerjaan 5	0,727	0,224	Valid

Sumber output pspp

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas adalah pengujian oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.7
Uji Realibilitas

Variabel	Nilai realibilitas	Cronbach's Alpha	keterangan
Reputasi perusahaan (X1)	0,75	0,60	Reliabel
Deskripsi pekerjaan (X2)	0,74	0,60	Reliabel
Minat melamar pekerjaan (Y)	0,74	0,60	Reliabel

Sumber output psp

5.3. Analisis Deskriptif variabel reputasi perusahaan (X1) terhadap minat melamar pekerjaan di PT.Karya Tama Bakti Mulia

Reputasi perusahaan merupakan salah satu unsur terpenting dalam dunia bisnis. Sebab baik buruk dalam reputasi perusahaan merupakan indikator penting dari keberhasilan perusahaan tersebut. Reputasi perusahaan memang suatu yang kompleks, namun jika dikelola dengan baik akan sangat berharga. Beberapa isu penting dalam manajemen reputasi dan pandangan masyarakat tentang reputasi.

Menurut Afdhal, dalam jurnal Roy Marthin Tarigan reputasi perusahaan adalah asset yang tidak nyata (intangible asset). Keadaan reputasi akan tergantung kepada apa yang dilakukan perusahaan sebagai entitas. Lebih jauh dari itu, akan tergantung kepada komunikasi dan tandatanda yang dipilih untuk diberikan kepada pasar. Simbol dari reputasi, nama perusahaan, jika dikelola dengan baik, akan mempresentasikan perusahaan agar didukung oleh masyarakat.

Untuk melihat dan menjelaskan faktor reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut :

1. PT. Karya Tama Bakti Mulia memiliki nama baik di kalangan masyarakat

Nama baik suatu perusahaan di mata masyarakat merupakan salah satu yang terpenting bagi eksistensi sebuah perusahaan. Apalagi di era informasi sekarang ini, peran *public relations* dalam membangun nama baik semakin diperlukan.

Apabila nama baik perusahaan rusak di mata masyarakat, maka perusahaan tersebut harus bersiap-siap untuk menghadapi krisis kepercayaan. Suatu perusahaan yang mengalami permasalahan krisis kepercayaan akan dapat menyebabkan bertumbuhnya pandangan negatif dari *stakeholder* yang berkepanjangan, serta tingkat kepercayaan dan citra perusahaan di mata masyarakat menjadi turun secara tajam. Nama baik perusahaan akan berpengaruh terhadap minat seseorang untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan

No	Alternatif jawaban responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	11	20,8%
2	Setuju	19	35,8%
3	Cukup setuju	16	30,2%
4	Tidak setuju	6	11,3%
5	Sangat tidak setuju	1	1,9%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pspp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti memiliki nama baik dikalangan masyarakat yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 20,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 35,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 30,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 11,3%, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,9% hal ini dikarenakan ia masih bermasa kerja 3 bulan sehingga ia masih kurang memahami tentang perusahaan secara mendalam.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak menunjukkan PT. Karya Tama Bakti Muia memiliki nama baik di kalangan masyarakat ialah setuju yang berjumlah 19 orang.

2. PT. Karya tama bakti mulia memiliki ciri khas dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak diindustri yang sama

Pada dasarnya segala sesuatu yang unik dan berbeda, tentu akan memberikan daya tarik tersendiri bagi para seseorang untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Ciri khas akan membuat mereka lebih mudah mengenali dan mengingat sebuah perusahaan atau layanan yang diberikan, dibandingkan produk atau layanan lainnya yang sudah umum di pasaran. Suatu perusahaan yang memiliki ciri khas baik dari segi visi, misi, kelengkapan aset perusahaan, fasilitas keselamatan kerja, dan sebagainya yang membuat perusahaan tersebut berbeda daripada perusahaan kompetitor lainnya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9

tanggapan responden mengenai PT. Karya tama bakti mulia memiliki ciri khas dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak diindustri yang sama

No	Alternatif jawaban responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	7	13,2 %
2	Setuju	18	34,0%
3	Cukup setuju	22	41,5 %
4	Tidak setuju	5	9,4%
5	Sangat tidak setuju	1	1,9%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pssp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti mulia memiliki ciri khas dibanding perusahaan lain yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 13,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang

atau 34,0%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 41,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 9,4%, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,9%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak menunjukkan PT. Karya Tama Bakti Muia memiliki ciri khas dibandingkan perusahaan lain ialah cukup setuju yang berjumlah 22 orang.

3. PT. Karya tama bakti mulia dipandang baik oleh karyawan

Mencari karyawan terbaik untuk perusahaan bukanlah perkara mudah. Kebanyakan karyawan dengan kemampuan terbaik lebih memilih bekerja di perusahaan yang sudah memiliki citra perusahaan yang baik. Ini alasannya mengapa sebuah bisnis dengan citra perusahaan yang baik menjadi pilihan pertama bagi pelamar kerja. Selain karena citra perusahaan yang sudah terbangun dengan baik, perusahaan-perusahaan tersebut memiliki berbagai fasilitas dan kultur yang memang sesuai untuk pencari lowongan kerja.

Inilah alasan agar perusahaan harus sesegera mungkin membangun citra perusahaan yang baik. Tak hanya berguna untuk menarik perhatian para pencari kerja, hal ini akan membantu perusahaan dalam melakukan kerjasama dan membangun hubungan baik dengan relasi.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
tanggapan responden mengenai PT. Karya tama bakti mulia dipandang baik oleh karyawan

No	Alternatif jawaban responden	frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	3	5.7%
2	Setuju	18	34,0%

3	Cukup setuju	31	58,5%
4	Tidak setuju	1	1,9%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pspp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti dipandang baik oleh masyarakat yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 5,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 31 orang atau 58,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,9%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak menunjukkan PT. Karya Tama Bakti Muia dipandang baik oleh masyarakat adalah cukup setuju yang berjumlah 31 orang.

4. Karyawan tidak pernah mendapat informasi buruk dari PT.karya tama bakti mulia

Perusahaan yang memiliki kredibilitas yang buruk akan membuat para karyawan maupun calon karyawan mendapatkan informasi yang buruk pula tentang perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
tanggapan responden mengenai Karyawan tidak pernah mendapat informasi
buruk dari PT.karya tama bakti mulia

No	Alternatif jawaban responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	7	13,2%
2	Setuju	21	39,6%
3	Cukup setuju	21	39,6%
4	Tidak setuju	4	7,5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pssp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT.Karya Tama Bakti Mulia tidak pernah mendapat informasi buruk tentang perusahaan yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 13,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 39,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 39,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 7,5%.

5. PT. Karya tama bakti mulia memiliki pengalaman yang baik dalam pengolahan lahan dan industri kelapa sawit

Perusahaan yang memiliki pengalaman kerja atau sudah lama berdiri maka pekerjaannya akan sesuai SOP, pekerjaan sesuai dengan keahlian, ada jenjang karir, tunjangan, suasana kerja yang nyaman, aset dan fasilitas perusahaan yang lengkap serta *culture* perusahaan sudah terbentuk.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
tanggapan responden mengenai PT. Karya tama bakti mulia memiliki
pengalaman yang baik dalam pengolahan lahan dan industri kelapa sawit

No	Alternatif jawaban responden	frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	5	9,4%
2	Setuju	18	34,0%
3	Cukup setuju	22	41,5%
4	Tidak setuju	8	15,1%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pspp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti memiliki pengalaman yang baik dalam pengolahan kelapa sawit yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 9,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 34,0%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 41,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 15,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti tidak menunjukkan PT. Karya Tama Bakti Muia memiliki pengalaman yang baik dalam pengolahan kelapa sawit adalah cukup setuju yang berjumlah 19 orang.

6. PT. Karya tama bakti mulia adalah perusahaan industri pengolahan kelapa sawit berkualitas

Produk berkualitas menjadi salah satu kunci sukses dalam membangun keunggulan perusahaan. Kegagalan produk (*product failure*) akan dapat merusak reputasi perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
tanggapan responden mengenai PT. Karya tama bakti mulia adalah perusahaan industri pengolahan kelapa sawit berkualitas

No	Alternatif jawaban responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	2	3,8%
2	Setuju	18	34,0%
3	Cukup setuju	28	52,8%
4	Tidak setuju	4	7,5%
5	Sangat tidak setuju	1	1,9%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pssp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti memiliki nama baik dikalangan masyarakat yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang atau 3,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 28 orang atau 3052,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 7,5%, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,9%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Tama Bhakti adalah perusahaan pengolahkelapa sawit berkualitas ialah cukup setuju yang berjumlah 28 orang.

5.4. Analisis deskriptif variabel deskripsi pekerjaan(X2) terhadap minat melamar pekerjaan (Y)

Deskripsi pekerjaan adalah keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat- syarat pelaksanaannya sebagai hasil dari analisis, yang biasanya berisi tugas pokok dari uraian tersebut. Deskripsi pekerjaan tidak membahas masalah orang atau pekerja, tetapi masalah ruang lingkup kegiatan, fungsi dasar atau tugas pokok, nama pekerjaan, wewenang dan kewajiban, tanggung jawab, kriteria penilaian dan hasilnya.

pekerjaan merupakan pedoman, petunjuk dan arah tindakan bagi tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya deskripsi pekerjaan maka diharapkan pegawai atau karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik guna menciptakan kinerja yang optimal. Perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka karyawan akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh.

Untuk melihat dan menjelaskan faktor reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut :

1. PT. Karya tama bakti mulia menetapkan kebijakan yang jelas tentang instruksi pekerjaan

Instruksi pekerjaan adalah suatu perintah yang disediakan untuk membantu seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai prosedur, instruksi pekerjaan yang jelas akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan. Instruksi pekerjaan sangat bergantung pada unsur-unsurnya seperti sikap atau tampilan pemberi instruksi. PT. Karya tama bakti mulia menempatkan jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan karyawan

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
tanggapan responden mengenai PT. Karya tama bakti mulia menetapkan
kebijakan yang jelas tentang instruksi pekerjaan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	2	3,8%
2	Setuju	20	37,7%
3	Cukup setuju	28	52,8%
4	Tidak setuju	2	3,8%
5	Sangat tidak setuju	1	1,9%
	Jumlah	53	100%

Sumber output psp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Tama Bhakti menetapkan kebijakan yang jelas tentang industri pekerjaan yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang atau 3,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 37,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 28 orang atau 52,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,8%, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,9%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia menetapkan kebijakan yang jelas tentang instruksi pekerjaan adalah cukup setuju yang berjumlah 28 orang.

2. PT. Karya tama bakti mulia menempatkan jenis pekerjaan dengan pendidikan karyawan

Memilih pekerjaan sesuai dengan pendidikan sangat penting bagi seorang karyawan, hal ini dikarenakan tidak banyak hal yang harus dipelajari oleh orang

tersebut. Ia hanya akan menerapkan dan mencari pengalaman dari apa yang sudah dipelajarinya.

Tabel 5.15
tanggapan responden mengenai PT. Karya tama bakti mulia menempatkan jenis pekerjaan dengan pendidikan karyawan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	4	7,5%
2	Setuju	17	32,1%
3	Cukup setuju	28	52,8%
4	Tidak setuju	4	7,5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pssp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai PT. Tama Bhakti memiliki menempatkan jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan karyawan yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 7,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 32,1%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 28 orang atau 52,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 7,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia menempatkan jenis pekerjaan sesuai dengan pendidikan karyawan ialah cukup setuju yang berjumlah 28 orang.

3. PT. Karya tama bakti mulia memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan

Penempatan kerja karyawan atau pegawai adalah suatu kebijakan perusahaan/organisasi untuk menyalurkan kemampuan karyawan atau pegawai pada

posisi pekerjaan yang paling sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut agar memperoleh hasil kerja yang optimal.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
tanggapan responden mengenai PT. Karya tama bhakti mulia memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	18,9%
2	Setuju	19	35,8%
3	Cukup setuju	19	35,8%
4	Tidak setuju	5	9,4%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pspp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai PT. Tama Bhakti memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 18,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 35,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 35,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 9,4.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Karya Tama Bakti mulia memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan ialah setuju yang berjumlah 19 orang.

4. PT. Karya tama bakti mulia memiliki perencanaan kerja

Perencanaan pekerjaan Yaitu suatu perencanaan yang memuat hal- hal yang bersifat teknis Seperti cara-cara pelaksanaan tugas agar berhasil mencapai tujuan yang lebih tinggi.

suatu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pimpinan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
tanggapan responden mengenai PT. Karya tama bakti mulia memiliki perencanaan kerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	11,3%
2	Setuju	26	49,1%
3	Cukup setuju	15	28,3%
4	Tidak setuju	6	11,3%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pspp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden PT. Tama Bhakti memiliki nama baik memiliki perencanaan kerja yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 11,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 49,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 28,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 11,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT. Karya Tama Bakti Muija memiliki perencanaan kerja ialah setuju yang berjumlah 26 orang.

5. PT. Karya tama bakti mulia dapat mendefenisikan tujuan, filosofi yang berlaku di perusahaan dalam sebuah kalimat yang jelas

Tujuan dan filosofi perusahaan dapat dituangkan dalam visi dan misi perusahaan. Sebuah perusahaan yang mampu mendefenisikan, mengimplementasikan serta menginformasikan kembali kepada karyawan tentang visi dan misi perusahaan agar karyawan dapat memahami dengan jelas serta melaksanakan pekerjaan dengan tujuan mencapai visi misi tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
tanggapan responden mengenai PT. Karya tama bakti mulia dapat mendefenisikan tujuan, filosofi yang berlaku di perusahaan dalam sebuah kalimat yang jelas

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	7	13,2%
2	Setuju	13	24,5%
3	Cukup setuju	24	45,3%
4	Tidak setuju	8	15,1%
5	Sangat tidak setuju	1	1,9%
	Jumlah	53	100%

Sumber output psp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia dapat mendefenisikan tujuan dan filosofi yang berlaku di perusahaan dalam sebuah kalimat yang jelas yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang

atau 13,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 24,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 45,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 68 orang atau 15,1%, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,9.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Karya Tama Bakti Mulia dapat mendefinisikan tujuan dan filosofi yang berlaku di perusahaan dalam sebuah kalimat yang jelas ialah cukup setuju yang berjumlah 24 orang.

6. PT. Karya tama bakti mulia memberikan petunjuk yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan

petunjuk kerja adalah seperangkat peraturan dan/atau informasi yang harus dilakukan saat melakukan sebuah pekerjaan. ketepatan dan kejelasan isi petunjuk kerja, media atau media penyalurannya, siapa yang akan mendapat petunjuk kerja, derajat kebisingan, dalam situasi seperti apa petunjuk kerja itu diberikan, dan apa saja simbol-simbol yang digunakan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
tanggapan responden mengenai PT. Karya tama bakti mulia memberikan petunjuk yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	3	5,7%
2	Setuju	13	24,5%
3	Cukup setuju	35	66.06%
4	Tidak setuju	2	3,8%
5	Sangat tidak setuju	0	0%

	Jumlah	53	100%
--	--------	----	------

Sumber output pssp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai PT. Tama Bhakti memberikan petunjuk yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 5,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13orang atau 24,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 35 orang atau 66,06%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Karya Tama Bakti mulia memberikan petunjuk yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan ialah cukup setuju yang berjumlah 35 orang.

7. PT.Karya tama bakti mulia bekerja secara profesional sesuai dengan bidang kerja

Bidang kerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan atau ditekuni oleh seorang karyawan, sesuai dengan skill dan kemampuan yang dimiliki. Dalam menekuni bidang kerja, seorang karyawan harus bersikap dan bekerja secara professional.

Tabel 5.20
tanggapan responden mengenai PT.Karya tama bakti mulia bekerja secara profesional sesuai dengan bidang kerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	5	9,4%
2	Setuju	12	22,6%
3	Cukup setuju	34	64,2%
4	Tidak setuju	0	0%

5	Sangat tidak setuju	2	3,8%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pspp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tama Bhakti bekerja secara profesional sesuai dengan bidang kerjayang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 9,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 22,0%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 34 orang atau 64,2%. Dan karyawan yang menjawab sangatt tidak setuju berjumlah orang 2 atau 3,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Karya Tama Bakti mulia bekerja secara profesional sesuai dengan bidang kerja ialah cukup setuju yang berjumlah 34 orang.

5.5. Analisis deskriptif variabel minat melamar pekerjaan (Y)

minat melamar pekerjaan merupakan suatu keinginan dalam diri individu atas ketertarikan terhadap suatu pekerjaan dengan menunjukkan suatu upaya guna pengambilan keputusan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan

Untuk melihat dan menjelaskan faktor reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Karyawan memiliki pengetahuan tentang PT. Karya tama bakti mulia

Tingkat Pengetahuan dan Pemahaman tentang peraturan Perusahaan adalah seberapa jauh karyawan mengetahui tentang deskripsi pekerjaan, peraturan beserta penerapannya dalam pekerjaan setiap hari serta tingkat seberapa jauh karyawan

memahami isi dan makna dari peraturan beserta penerapannya dalam pekerjaan setiap hari.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki pengetahuan tentang PT.
Karya tama bhakti mulia

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	6	11,3%
2	Setuju	19	35,8%
3	Cukup setuju	17	32,1%
4	Tidak setuju	8	15,1%
5	Sangat tidak setuju	3	5,7%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pspp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki pengetahuan tentang PT. Tama Bhakti yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 11,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 35,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 32,1%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 15.1%, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 3 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memiliki pengetahuan tentang PT. Karya Tama Bakti mulia ialah setuju yang berjumlah 19 orang.

2. Karyawan cenderung bekerja di PT. Karya tama bakti mulia dibandingkan dengan ditempat lain

kecenderungan peminat yang melamar disuatu perusahaan besar cenderung lebih banyak dibandingkan perusahaan tidak bisa lepas dari image perusahaan besar yang cukup baik, begitu pula dengan berbagai keuntungan yang bisa diperoleh karyawan. Di mana keuntungan ini tidak ditawarkan oleh perusahaan-perusahaan lain yang bergerak diindustri yang sama.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
tanggapan responden mengenai **Karyawan cenderung bekerja di PT. Karya tama bakti mulia dibandingkan dengan ditempat lain**

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	16	30,2%
2	Setuju	18	34,0%
3	Cukup setuju	17	32,1%
4	Tidak setuju	2	3,8%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pspp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kecenderungan bekerja di PT. Tama Bhakti daripada ditempat lain yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 30,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 32,1%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,8%.,

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan

memiliki kecenderungan bekerja di PT. Karya Tama Bakti mulia daripada ditempat lain ialah setuju yang berjumlah 18 orang.

3. Karyawan memiliki perasaan tertarik bekerja di PT. Karya tama bakti mulia

Perasaan tertarik karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan adalah salah satu aspek mengapa calon pegawai melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Seseorang bisa tertarik melamar pekerjaan pada suatu perusahaan biasanya karena calon pelamar memiliki pengalaman kerja yang berguna untuk perusahaan, tawaran gaji, tunjangan serta fasilitas.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bakti mulia memiliki nama baik di mata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki perasaan tertarik bekerja di PT. Karya tama bakti mulia

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	4	7,5%
2	Setuju	14	26,4%
3	Cukup setuju	29	54,7%
4	Tidak setuju	6	11,3%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	53	100%

Sumber output psp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki perasaan tertarik bekerja di PT. Karya Tama Bakti mulia yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 7,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 26,4%.

Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 54,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 11,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karawan memiliki perasaan tertarik bekerja di PT. Karya Tama Bakti mulia ialah cukup setuju yang berjumlah 29 orang.

4. Pekerjaan yang ditawarkan PT. Karya tama bakti mulia sesuai dengan kemampuan karyawan

kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
tanggapan responden mengenai Pekerjaan yang ditawarkan PT. Karya tama bakti mulia sesuai dengan kemampuan karyawan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	4	7,5%
2	Setuju	16	30,2%
3	Cukup setuju	30	56,6%
4	Tidak setuju	2	3,8%
5	Sangat tidak setuju	1	1,9%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pspp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pekerjaan yang ditawarkan PT. Tama Bhakti mulia sesuai dengan kemampuan karyawan yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat

setuju berjumlah 4 orang atau 7,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 30,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 30 orang atau 56,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,8%, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai pekerjaan yang ditawarkan PT. Karya Tama Bakti mulia sesuai dengan kemampuan karyawan ialah cukup setuju yang berjumlah 30 orang.

5. Reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan

Reputasi perusahaan serta deskripsi pekerjaan dapat mempengaruhi calon pelamar untuk melamar pekerjaan disuatu perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Karya Tama Bhakti memiliki nama baik dimata karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
tanggapan responden mengenai Reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	4	7,5%
2	Setuju	18	34,0%
3	Cukup setuju	29	54,7%
4	Tidak setuju	2	3,8%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	53	100%

Sumber output pspp

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Tama Bhakti memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan yang berjumlah 53 orang responden. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 7,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 34,0%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 54,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai reputasi perusahaan dan minat melamar pekerjaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti mulia memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan ialah cukup setuju yang berjumlah 29 orang.

Tabel 5.26
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Reputasi Perusahaan (X1) Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia

Variabel reputasi perusahaan	Skor jawaban					skor
	5	4	3	2	1	
PT. Karya Tama Bakti Mulia memiliki nama baik di kalangan masyarakat	11	19	16	6	1	192
Bobot nilai	55	76	48	12	1	
PT. Karya Tama Bakti Mulia memiliki ciri khas dibanding perusahaan lain	7	18	22	5	1	184
Bobot nilai	35	72	66	10	1	
PT. Karya Tama Bakti Mulia Dipandang baik oleh masyarakat	3	18	31	1	0	182
Bobot nilai	15	72	93	2	0	

Masyarakat tidak pernah mendapat informasi yang buruk tentang PT. Karya Tama Bakti Mulia	7	21	21	4	0	190
Bobot nilai	35	84	63	8	0	
PT. Karya Tama Bakti Mulia memiliki pengalaman yang baik dalam pengolahan lahan dan industri kelapa sawit	5	18	22	8	0	179
Bobot nilai	25	72	66	16	0	
PT. Karya Tama Bakti mulia adalah perusahaan industri pengolahan kelapa sawit berkualitas	2	18	28	4	1	175
Bobot nilai	10	72	84	8	1	
Total skor						1102
Skor tertinggi						192
Skor terendah						175
Kriteria penilaian						Cukup baik

Sumber output pspp

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator PT. Karya Tama Bakti Mulia memiliki nama baik di kalangan masyarakat yaitu dengan skor berjumlah 192. Dan indikator yang memiliki skor paling rendah berada pada indikator PT. Karya Tama Bakti mulia adalah perusahaan industri pengolahan kelapa sawit berkualitas dengan skor berjumlah 175.

untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dengan rumus berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\
 & : 6 \times 5 \times 53 = 1590 \\
 \text{Skor Minimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\
 & : 6 \times 1 \times 53 = 318 \\
 \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 & : \frac{1950 - 318}{5} \\
 & : 326,4
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel faktor reputasi perusahaan pada PT.

Karya Tama Bakti Mulia maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat Baik} & = 1950 - 1623,6 \\
 \text{Baik} & = 1623,7 - 1297,3 \\
 \text{Cukup baik} & = 1297,4 - 971 \\
 \text{Tidak Baik} & = 972 - 645,6 \\
 \text{Sangat Tidak Baik} & = 645,7 - 319,3
 \end{aligned}$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel reputasi perusahaan pada PT. Karya Tama Bakti Mulia adalah sebesar 1.102. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1297,4- 971. yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu reputasi perusahaan yang ditunjukkan dengan indikator PT. Karya Tama Bakti Mulia memiliki nama baik di kalangan masyarakat.

Tabel 5.27
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel deskripsi pekerjaan (X2) Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia

Variabel reputasi perusahaan	Skor jawaban					skor
	5	4	3	2	1	
PT. Karya Tama Bakti Mulia menetapkan kebijakan yang jelas tentang instruksi pekerjaan	2	20	28	2	1	179
Bobot nilai	10	80	84	4	1	
PT. Karya Tama Bakti Mulia Menempatkan Jenis Pekerjaan sesuai dengan pendidikan karyawan	4	17	28	4	0	180
Bobot nilai	20	68	84	8	0	
PT.karya tama Bakti Mulia memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karawan	10	19	19	5	0	193
Bobot nilai	50	76	57	10	0	
PT. Karya Bakti Mulia memiliki perencanaan kerja	6	26	15	6	0	
Bobot nilai	30	104	45	12	0	191
PT. Karya Tama Bakti mulia dapat mendefenisikan tujuan, filosofi yang berlaku diperusahaan dalam sebuah kalimat yang jelas	7	13	24	8	1	
Bobot nilai	30	52	72	16	1	171
PT. Karya Tama Bakti Mulia memberikan petunjuk yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan	3	13	35	2	0	

Bobot nilai	15	52	105	4	0	176
Karyawan PT. Karya Tama Bakti Mulia bekerja secara profesional sesuai dengan bidang kerja	5	12	34	0	2	
Bobot nilai	25	48	102	0	2	177
Total skor						1267
Skor tertinggi						193
Skor terendah						171
Kriteria penilaian						Baik

Sumber output pssp

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator PT.karya tama Bakti Mulia memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan yaitu dengan skor berjumlah 193. Dan indikator yang memiliki skor paling rendah berada pada indikator PT. Karya Tama Bakti mulia dapat mendefenisikan tujuan, filosofi yang berlaku diperusahaan dalam sebuah kalimat yang jelas dengan skor berjumlah 171.

untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dengan rumus berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & : 7 \times 5 \times 53 = 1855 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & : 7 \times 1 \times 53 = 371 \end{aligned}$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\dots}$$

: $\frac{1855 - 371}{5}$

5

: 296,8

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel faktor deskripsi pekerjaan pada PT.

Karya Tama Bakti Mulia maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 1855 – 1558,2
Baik	= 1558,3 – 1261,5
Cukup baik	= 1261,6 – 964,8
Tidak Baik	= 964,9 – 668,1
Sangat Tidak Baik	= 668,2 – 371,4

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel deskripsi pekerjaan pada PT. Karya Tama Bakti Mulia adalah sebesar 1267. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara **1558,3 – 1261,5**. yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu PT.karya tama Bakti Mulia memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan

Tabel 5.28

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y) Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia

Variabel minat melamar pekerjaan	Skor jawaban					skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan memiliki pengetahuan tentang PT. Karya Tama Bakti Mulia	6	19	17	8	3	

Bobot nilai	30	76	51	16	3	176
Reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia	16	18	17	2	0	207
Bobot nilai	80	72	51	4	0	
Karyawan memiliki kecenderungan bekerja di PT. Karya Tama Bakti Mulia daripada ditempat lain	4	14	29	6	0	175
Bobot nilai	20	56	87	12	0	
Karyawan memiliki perasaan tertarik bekerja di PT. Karya Tama Bakti Mulia	4	16	30	2	1	179
Bobot nilai	20	64	90	4	1	
Pekerjaan yang ditawarkan di PT. Karya Tama Bakti Mulia sesuai dengan kemampuan karyawan	4	18	29	2	0	183
Bobot nilai	20	72	87	4	0	
Skor total						920
Nilai tertinggi						207
Nilai terendah						175
Kriteria penilaian						Baik

Sumber output pspp

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi pada variabel minat melamar pekerjaan berada pada indikator reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia yaitu dengan skor berjumlah 207. Dan indikator yang memiliki skor paling rendah berada pada indikator Karyawan memiliki kecenderungan bekerja di PT. Karya Tama Bakti Mulia daripada ditempat lain dengan skor berjumlah 175.

untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dengan rumus berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\
 & : 5 \times 5 \times 53 = 1325 \\
 \text{Skor Minimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\
 & : 5 \times 1 \times 53 = 265 \\
 \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 & : \frac{1325 - 265}{5} \\
 & : 212
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel minat melamar pekerjaan pada PT.

Karya Tama Bakti Mulia maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat Baik} & = 1325 - 1113 \\
 \text{Baik} & = \mathbf{1114 - 902} \\
 \text{Cukup baik} & = 903 - 691 \\
 \text{Tidak Baik} & = 692 - 480 \\
 \text{Sangat Tidak Baik} & = 481 - 269
 \end{aligned}$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel minat melamar pekerjaan pada PT. Karya Tama Bakti Mulia adalah sebesar 920. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1114- 902. yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan

responden yaitu Reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia.

5.6. Uji Asumsi Klasik

1.Uji Normalitas

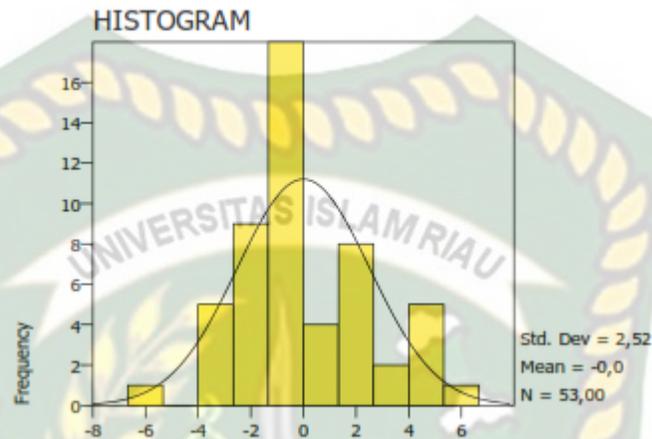
Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots.

Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1

Uji histogram



Sumber output psp

Dari gambar 5.1 diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan histogram. Berdasarkan dari gambar yang dilihat bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya pada akhir garis frekuensi. Jadi dapat diartikan melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal.

Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara reputasi dan deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.29
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.878	1.763			6.170	.000		
Reputasi(X1)	1.466	.077	.936		19.057	.000	.948	1.055
Deskripsi(X2)	1.749	.251	.707		6.978	.000	.948	1.055

a. Dependent Variable: minat melamar pekerjaan

Sumber output spss

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui

seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktuterhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.609	.494	1.850	1.679

a. Predictors: (Constant)

b. Dependent Variable: minat melamar pekerjaan

Sumber output spss

Berdasarkan tabel diatas merupakan koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = 0.781^a$, dan nilai R Square sebesar 0,609 atau 60,9%. Hal ini menunjukkan bahwa reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang kuat terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bhakti Mulia. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa reputasi perusahaan yang baik dan deskripsi pekerjaan yang jelas sangat mampu meningkatkan minat melamar pekerjaan karyawan di PT, karya Tama Bakti Mulia.

b. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji *statistic t* (Uji-T). Pengujian statistik ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan minat melamar pekerjaan . apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan minat melamar pekerjaan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

5.31
Uji T Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.878	1.763		6.170	.000		
Reputasi(X1)	1.466	.077	.936	19.057	.000	.948	1.055
Deskripsi(X2)	1.749	.251	.707	6.978	.000	.948	1.055

a. Dependent Variable: minat melamar pekerjaan

Sumber output spss

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

nilai t-hitung untuk variabel reputasi perusahaan (X1) = memiliki nilai t hitung 19,057 > dan T tabel 1,675 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (19,057 > 1,675). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya reputasi perusahaan berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bhakti Mulia.

nilai t-hitung untuk variabel Deskripsi Pekerjaan (X2) = memiliki nilai t hitung 6,978 > dan T tabel 1,675 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (6,978 > 1,675). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bhakti Mulia.

a. Uji F Simultan

Tabel 3.2
Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.974	2	90.487	26.425	.000 ^b
	Residual	171.215	50	3.424		
	Total	352.189	52			

a. Dependent Variable: minat melamar pekerjaan

b. Predictors: (Constant), reputasi, deskripsi

Tabel output spss

Berdasarkan hasil uji output spss diatas, maka dapat diketahui nilai sig adalah 000^b. Karena nilai sig. 000^b < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Atau dengan kata lain reputasi perusahaan(X1) dan deskripsi pekerjaan(X2) berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.

Berdasarkan tabel output spss, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 26,425 > F tabel 4,10, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain reputasi perusahaan (X1) dan deskripsi pekerjaan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap minat melamar pekerjaan(Y)

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan PT. Karya Tama Bhakti Mulia.

Dengan reputasi perusahaan yang baik, memiliki keunggulan dibandingkan perusahaan maka pandangan calon pelamar kerja terhadap perusahaan juga baik, sehingga pelamar kerja akan lebih tertarik untuk melamar kerja di PT. Karya Tama Bakti Mulia.

deskripsi pekerjaan yang tersusun rapi dan dapat dipahami dengan mudah, serta penempatan tugas karyawan sesuai dengan karyawan tersebut juga akan meningkatkan minat untuk melamar kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan data identitas responden dalam penelitian ini, didominasi oleh responden yang berusia 31-35 tahun. Hal ini karena pada usia 31-35 tahun adalah usia yang produktif sehingga akan sangat produktif dan efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki dan bermasa kerja 3-5 tahun.

Persentase tertinggi berada pada variabel deskripsi pekerjaan berada pada indikator PT.karya tama Bakti Mulia memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan yaitu dengan skor berjumlah 193. Hal ini dikarenakan perusahaan sudah memiliki perencanaan kerja yang baik serta aturan-aturan tentang deskripsi pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas seorang karyawan sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Indikator yang memiliki skor paling rendah berada pada indikator PT. Karya Tama Bakti mulia dapat mendefinisikan tujuan, filosofi yang berlaku dip perusahaan dalam sebuah kalimat yang jelas dengan skor berjumlah 171.

Persentase tertinggi pada variabel reputasi perusahaan adalah pada indikator PT. Karya Tama Bakti Mulia memiliki nama baik di kalangan masyarakat dengan jumlah skor 192, sedangkan indikator terendah adalah PT. Karya Tama Bakti mulia

adalah perusahaan industri pengolahan kelapa sawit berkualitas dengan jumlah skor 175

Hasil skor tertinggi pada variabel minat melamar pekerjaan berada pada indikator reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Tama Bakti Mulia dengan skor 207. Hal ini dikarenakan reputasi perusahaan yang terjaga serta penjelasan dan penerapan deskripsi pekerjaan yang jelas serta sesuai kemampuan karyawan, akan memberikan pandangan yang positif bagi calon pelamar kerja untuk bekerja di perusahaan tersebut. Begitu pun sebaliknya jika perusahaan memiliki reputasi yang buruk, maka calon pelamar kerja akan lebih memilih untuk bekerja di perusahaan lain. Indikator yang memiliki skor paling rendah pada variabel minat melamar pekerjaan berada pada PT. Karya Tama Bakti mulia adalah perusahaan industri pengolahan kelapa sawit berkualitas dengan skor berjumlah 175.

Berdasarkan tabel diatas merupakan koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R= 0.781^a$, dan nilai R Square sebesar 0,609 atau 60,9%. Hal ini menunjukkan bahwa reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang kuat terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bhakti Mulia. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa reputasi perusahaan yang baik dan deskripsi pekerjaan yang jelas sangat mampu meningkatkan minat melamar pekerjaan karyawan di PT, karya Tama Bakti Mulia Berdasarkan nilai t-

hitung untuk variabel reputasi perusahaan (X1) = memiliki nilai t hitung 9,4 > dan T tabel 1,675 dengan nilai signifikansi 0,003 yaitu (9,4 > 1,675). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya reputasi perusahaan berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bhakti Mulia.

nilai t-hitung untuk variabel reputasi perusahaan (X1) = memiliki nilai t hitung 19,057 > dan T tabel 1,675 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (19,057 > 1,675). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya reputasi perusahaan berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bhakti Mulia.

nilai t-hitung untuk variabel Deskripsi Pekerjaan (X2) = memiliki nilai t hitung 6,978 > dan T tabel 1,675 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (6,978 > 1,675). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bhakti Mulia.

Berdasarkan tabel output spss, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 26,425 > F tabel 4,10, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain reputasi perusahaan (X1) dan deskripsi pekerjaan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap minat melamar pekerjaan (Y)

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

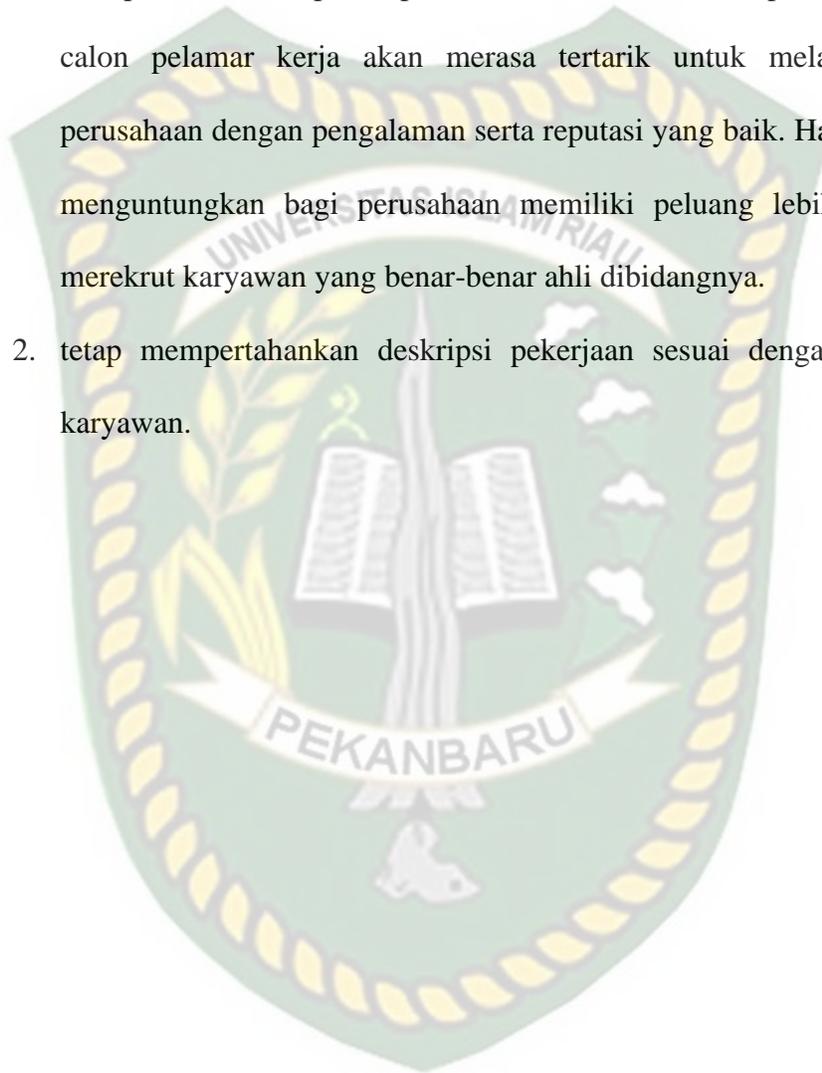
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan melalui tahap pengambilan data dan analisis data mengenai pengaruh reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Reputasi Perusahaan(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik reputasi perusahaan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia. Sehingga hasil penelitian ini menerima H1.
2. Variabel deskripsi pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan(Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan perusahaan dalam menjelaskan dan penerapan deskripsi pekerjaan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya minat melamar pekerjaan di PT. Karya Tama Bakti Mulia. Sehingga hasil penelitian ini menerima H2.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka yang akan dijadikan saran penelitian ialah::

1. mempertahankan reputasi perusahaan serta nama baik perusahaan, karena calon pelamar kerja akan merasa tertarik untuk melamar kerja di perusahaan dengan pengalaman serta reputasi yang baik. Hal ini juga akan menguntungkan bagi perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk merekrut karyawan yang benar-benar ahli dibidangnya.
2. tetap mempertahankan deskripsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambarini dan Ernawati. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal EkonomidanKewirausahaan*, 10(2):h:10-112.
- Algaound, latifa dan lewis. 2001. *Perbankan Syariah PrinsipPraktik Prospek*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta
- Ardana, K., Mujiati, N.W. dan Sriathi, A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, K., Mujiati, N.W. dan Mudiarta, I.W.U. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Maya Ubud Resort and SPA). *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 6(1):h:66-80.
- Dharma, I.G.D.A.A dan Putra, M.S. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT United Indobali Denpasar. *Jurnal Manajemen*, h:1- 16. April 2018)
- Fitri, Kurniawati. 2013. "Pengaruh Jenjang Karir Dan Tantangan Pekerjaan Terhadap Minat Fresh Graduate FKIP Universitas Riau Padan Profesi Sales". Universitas Riau: *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan Tahun IV*, No. 10 2013. Diambil dari <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JSEP/article/view/2407> (1 juni 2020)
- Handoko, T. Hani Handoko . 2003 . *Manajemen* . Edisi 2 . Penerbit BPFE Yogyakarta , Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajat, 2009 "*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3*". Jakarta: Erlangga.
- Malhotra, Naresh K. 2009. "*Riset Pemasaran*" Edisi ke empat jilid1, Indeks, Jakarta:
- Mangkunegara, Prabu, 2011 "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", cetakan ke sepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta,
- Mathis Robert L dan Jackson John H, 2002. "*Human Resource management*", alih bahasa, Salemba Empat, Jakarta
- Mathis, dan Jacksons, 2011, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Kurniasih, Tommy dan Maria M. Ratna Sari. 2013. Pengaruh Return On Asset

(ROA), Leverage, Corporate Governance, Ukuran Perusahaan dan Kompensasi Rugi Fiskal pada Tax Avoidance. Buletin Studi Ekonomi,18(1): h:58-66.

Luthans, 2006, Perilaku Organisasi, Yogyakarta ANDI

Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Yogyakarta: BPFE. Purwanto, Ngalim. 2002 . Psikologi Pendidikan. Bandung : PT Remaja Rosda

Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Nasution, S. 2000. Metode Research. Jakarta: Bumi Aksara

P, Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, 2011. "*Sumber Daya manusia abad 21*", Nusantara Consulting, Jakarta,

Priyatno, Duwi. 2010. "*Paham Analisa Statistik dengan SPSS*". Yogyakarta Mediakom.

Selvia, Sherly. 2012. Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Internasional Indonesia Divisi Card.

Slameto. 2010. Belajar dan Faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Umar, Husein, 2002, "Metodologi Penelitian", Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein, 2002, "Metode penelitian dan aplikasi dalam pemasaran". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.