

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN REPUTASI  
PERUSAHAAN TERHADAP MINAT MELAMAR KERJA  
PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH  
(Studi Kasus Pada Alumni Mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang  
Periode 2020-2021)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi Tugas Dan Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Starta 1  
dalam Ilmu Ekonomi Syariah



Disusun Oleh :

**ABDUL JALIL**

**(1605026186)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UIN WALISONGO SEMARANG**

**2023**



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (029)  
7601291, Semarang 50185

---

---

### HALAMAN PERSETUJUAN

Lamp : 4 (Empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

An. Abdul Jalil

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

*Assalamualaikum Wr, Wb*

Setelah kami meneliti dan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah Skripsi saudara :

Nama : Abdul Jalil

NIM : 1605026186

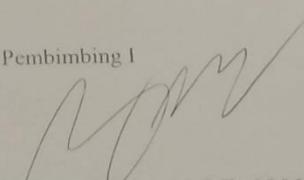
Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Alumni Mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang Periode 2020-2021)

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi saudara saudara tersebut segera dimunaqosahkan. Demikian harap menjadi maklum.

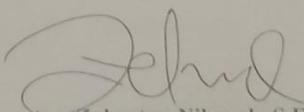
*Wassalamualaikum Wr, Wb*

Pembimbing I

  
Rahman El-Junusi, S.E., M.M.  
NIP.196911182000031001

Semarang, 12 Juni 2023

Pembimbing II

  
Ana Zahrotun Nihayah, S.E., M.A.  
NIP. 198907082019032918



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (029)  
7601291, Semarang 50185

---

---

**PENGESAHAN**

Nama : Abdul Jalil

NIM : 1605026186

Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja pada Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Alumni Mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang Periode 2020-2021)"

Telah dimunaqosahkan oleh dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, serta dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup pada tanggal : 21 Juni 2023.

Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir untuk memperoleh gelar sarjana (Strata satu/S1) pada Ilmu Ekonomi Islam.

Semarang, 26 Juni 2023

**Ketua Sidang**

**Sekretaris Sidang**

**Nasrul Fahmi Zaki, M.Si.**  
NIP. 198607182019031007

**Ana Zahrotun Nihayah, M.A.**  
NIP. 198907082019032918

**Penguji Utama I**

**Penguji Utama II**

**Mashilal, M.Si.**  
NIP. 198405162019031005

**Riska Wijavanti, M.H**  
NIP. 199304082019032019

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Rahman El-Junusi, M.M.**  
NIP. 196911182000031001  
**Ana Zahrotun Nihayah, M.A.**  
NIP. 198907082019032918

## MOTTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

*“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya” (al-Mâidah/5:2)*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya tulis ilmiah ini saya persembahkan khusus kepada kedua Orang Tua, yang dengan ikhlas Kasih Sayangnya, dukungan yang tak henti-hentinya, pengorbanan yang tak bisa terbalaskan oleh apapun serta Do'a yang senantiasa dipanjatkan demi anaknya tercinta.

## DEKLARASI

Bismillahirrohmanirrohim. Dengan penuh kerendahan hati, kejujuran serta rasa tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja Pada Lembaga Keuangan Syariah** “ adalah murni hasil pemikiran penulis dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya, atau mengambil ide dan materi yang diterbitkan orang lain. Begitu juga dengan informasi dan sumber yang diperoleh berdasarkan penelitian, kecuali beberapa referensi yang dibuat bahan rujukan untuk mendukung penyusunan karya tulis ilmiah ini.

Semarang, 15 Juni 2023

Deklarator,



Abdul Jalil

NIM. 1605026186

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	tsa'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

## B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

س انلا	Ditulis	Annasi
ةدع	Ditulis	'iddah

## C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

مكح	D	Him
كرب	D	Berk
هده	D	Hiday

## D. Vokal Pendek dan Penerapannya

	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
	Dhammah	Ditulis	<i>u</i>

ل عا	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
رجا	Kasrah	Ditulis	<i>ajiro</i>
ركس	Dhammah	Ditulis	<i>sakuru</i>

## E. Vokal Panjang

1. Fathah + Alif	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>karīm</i>
3. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>ya'lamūn</i>

## F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>baia</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>fauqo</i>

## ABSTRACT

*This research is motivated by a phenomenon. Nowadays, when applying for jobs, alumni students have several considerations in deciding to apply for a job at a company with the hope that they will get a job according to the faculty while studying at university. Interest is a desire from within the individual for interest in something to get what he wants. The purpose of this study is to examine the effect of the work environment and company reputation on the interest in applying for work at Islamic financial institutions.*

*The method used in this research is quantitative and the type of research used is associative research. The samples taken in this study were 62 respondents from FEBI UIN Walisongo Semarang Alumni. The sampling technique used is simple random sampling technique. Source of data used in this research is primary data. Measurement in this study using a Likert scale. In the next stage, the results of the questionnaire were analyzed using data instrument tests, namely the Validity and Reliability Tests, Classical Assumptions tests and data analysis tests to answer the problem formulation using Multiple Linear Regression Tests.*

*Research results based on partial test ( $t$  test) Work environment has a significant positive effect on interest in applying for jobs in Islamic financial institutions. Company reputation has a significant positive effect on the interest in applying for jobs at Islamic financial institutions.*

**Keywords:** Work environment, company reputation, interest in applying for work.

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena Dimasa sekarang ketika melamar pekerjaan mahasiswa alumni memiliki beberapa pertimbangan untuk memutuskan melamar pekerjaan pada suatu perusahaan dengan harapan supaya mereka mendapat pekerjaan sesuai fakultas semasa menuntut ilmu di perguruan tinggi. Minat merupakan suatu keinginan dari dalam individu atas ketertarikan terhadap sesuatu untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja pada Lembaga keuangan Syariah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini 62 responden Alumni FEBI UIN Walisongo Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik simple random sampling. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Tahap selanjutnya, hasil kuesioner dianalisis menggunakan uji instrumen data yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan uji analisis data untuk menjawab rumusan masalah dengan menggunakan Uji Regresi Linier Berganda.

Hasil Penelitian berdasarkan uji parsial (uji t) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada lembaga keuangan syariah. Reputasi perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada lembaga keuangan syariah.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, reputasi perusahaan, minat melamar kerja.

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr, Wb*

Alhamdulillahirobbil ‘alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tulisan ini dengan baik. Sholawat serta salam juga kita haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. Sebagaimana penulis menyelesaikan skripsi guna memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Islam.

Dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini saya selalu mendapatkan masukan dan serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan banya terima kasih kepada :

1. Ibu dan Bapak saya, yang selalu mendukung dan mendo’akan saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Dr. H. Muhammad Saifulloh, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Nurudin, SE., MM selaku sekretaris Jurusan Ekonomi Islam yang telah banyak memberikan motivasi dan arahan kepada penulis selama proses penulisan karya tulis ilmiah ini.
6. Dr. H. Muhammad Saifulloh, M.Ag., selaku Wali Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
7. Bapak Rahman El-Junusi S.E., M.M. dan Ibu Ana Zahrotun Nihayah S.E., M.A. selaku Pembimbing I dan II, trimakasih telah meluangkan waktu dan tenaganya dalam membimbing penulis dalam proses penulisan karya ilmiah ini.
8. Segenap Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah membantu proses kelancaran penulisan skripsi ini.

9. Sahabat dan teman-teman alumni mahasiswa 2020-2021, yang sudah bersedia untuk menjadi sasaran penelitian skripsi ini.
10. Sdr. M. Misbahul Munir, Kakak saya yang selalu memotivasi dan mendukung saya dalam segala hal.
11. Sdr. Sujiantoko S.Hi., M.M. dan keluarga basscom creative yang telah banyak mengingatkan dan memotivasi untuk menyelesaikan akademik.
12. Keluarga Besar saya yang senantiasa mensupport dan memberikan semangat untuk kesuksesan saya didunia akademik.
13. Keluarga besar PMII Rayon Ekonomi Khususnya pasukan Spartan 2016, khususnya sahabat Bagong/Arafat yang selalu menemani dan mengingatkan dalam setiap langkah perjuangan yang penuh dengan hidmat.
14. Keluarga besar kelas EI D 2016 yang ruang hangat disaat kejenuhan dan kepenatan tugas yang menumpuk saat masa-masa kuliah dulu hingga saat ini.
15. Keluarga Mahasiswa Jepara Semarang yang disaat semasa kuliah memberikan banyak pengalaman.
16. Segenap yang kenal dengan saya, kawan dan sahabat saya yang menjadi penyambung rahmat Tuhan untuk penulis khususnya.

Demikian ungkapan yang bisa penulis haturkan semoga tidak sedikitpun mengurangi rasa hormat saya kepada semuanya dan semoga menjadi jembatan rahmat bagi kita semua. Amin.

*Wassalamualaikum Wr, Wb*

Semarang, 15 Juni 2023

Penulis,



Abdul Jalil

1605026186

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
HALAMAN PENGESAHAN.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
DEKLARASI.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vii
ABSTRACT.....	x
ABSTRAK.....	xi
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Minat Melamar Pekerjaan .....	11
2.2 Reputasi Perusahaan.....	14
2.3 Lingkungan Kerja Perusahaan.....	18
2.4 Penelitian Terdahulu.....	21
2.5 Kerangka Pemikiran Teoritik .....	24
2.6 Hipotesis Penelitian .....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis dan Sumber Data .....	27
3.2 Lokasi Penelitian .....	28

3.3 Populasi dan Sampel .....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	29
3.5 Variabel Penelitian .....	30
3.6 Teknik Analisis Data .....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	38
4.1 Paparan Hasil penelitian .....	38
4.2 Deskripsi Variabel penelitian.....	42
4.3 Hasil Analisis Data .....	53
4.4 Analisa Regresi Linier Berganda.....	59
4.5 Pembahasan Hasil Analisa Data.....	64
BAB V PENUTUP.....	67
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	68
DAFTAR LAMPIRAN.....	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	88

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja Bank Syariah.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4. 2 Prodi/Jurusan.....	39
Tabel 4. 3 Pekerjaan.....	40
Tabel 4. 4 Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 4. 5 Reputasi Perusahaan.....	46
Tabel 4. 6 Minat Melamar Kerja.....	49
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas X1.....	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas X2.....	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Y.....	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Realibilitas Instrumen.....	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolieritas.....	58
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial.....	61
Tabel 4. 15 Hasil Uji Simultan.....	62
Tabel 4. 16 Hasil Uji Determinasi.....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Observasi awal.....	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4. 1 Hasil Uji Histogram.....	57
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian .....	74
Lampiran 2: Rekap Data Penelitian.....	78
Lampiran 3: Penyebaran Kuisisioner.....	85
Lampiran 4: Surat Permohonan Riset .....	86
Lampiran 5: Surat Penujukan Pembimbing.....	87

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan (*finansial institution*) adalah suatu perusahaan yang usahanya bergerak dibidang jasa keuangan. Artinya, kegiatan yang dilakukan oleh lembaga ini akan selalu berkaitan dengan bidang keuangan apakah penghimpunan dana masyarakat atau jasa-jasa keuangan lainnya<sup>1</sup>. Berdasarkan UU No. 14 Tahun 1967 tentang pokok-pokok Perbankan, pasal 1.b menyebutkan bahwa Lembaga keuangan adalah semua badan yang melalui kegiatan-kegiatannya di bidang keuangan menarik uang dari masyarakat dan menyalurkannya ke dalam masyarakat<sup>2</sup>.

Lembaga Keuangan Menurut SK. Menkeu RI No. 792 1990, lembaga keuangan adalah semua badan yang kegiatannya bidang keuangan, melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan. Meski dalam peraturan tersebut lembaga keuangan diutamakan untuk membiayai investasi persusahaan namun tidak berarti membatasi kegiatan pembiayaan lembaga keuangan. Dalam kenyataannya, kegiatan usaha lembaga keuangan bisa diperuntukkan bagi investasi perusahaan, kegiatan konsumsi, dan kegiatan distribusi barang dan jasa<sup>3</sup>.

Berdasarkan penejalan tersebut dapat disimpulkan bahwa lembaga keuangan adalah lembaga yang memiliki kegiatan yang berkaitan dengan keuangan, baik dalam hal menghimpun ataupun menyalurkan dana. Bila lembaga keuangan tersebut disandarkan kepada syariah maka menjadi lembaga keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah secara esensial berbeda dengan lembaga keuangan konvensional baik dalam tujuan, mekanisme, kekuasaan, ruang lingkup serta tanggung jawabnya. Lembaga keuangan syariah adalah

---

<sup>1</sup> Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm.

1

<sup>2</sup> Neni Sri Imaniyati, *Perbankan Syariah Dalam Perspektif Hukum Ekonomi*, (Bandung: Mandar Maju, 2013), hlm.49.

<sup>3</sup> Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Edisi Kedua*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 25

suatu perusahaan yang usahanya bergerak dibidang jasa keuangan yang berdasarakan prinsip syariah. Prinsip syariah yaitu menghilangkan unsur-unsur yang dilarang dalam Islam, kemudian menggantikannya dengan akad-akad tradisional Islam atau yang lazim disebut dengan prinsip syariah atau lembaga keuangan syariah merupakan sistem norma yang didasarkan ajaran Islam.<sup>4</sup>

Lembaga keuangan syariah lebih mengedepankan bagi hasil dan beberapa akad muamalah. lembaga keuangan syariah ini, pada prinsipnya berperan sebagai lembaga intermediasi bagi pihak yang kelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana. Lembaga keuangan ini memiliki peran yang strategis untuk menggerakkan sektor perekonomian. Sebab, dengan adanya lembaga keuangan ini, pihak – pihak yang kekurangan dana tetap memiliki peluang untuk mengembangkan usahanya dan terbantu dengan kehadiran lembaga keuangan.<sup>5</sup>

Dalam lingkupnya lembaga keuangan syariah dibagi menjadi dua yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank. Lembaga keuangan bank adalah badan usaha yang melakukan kegiatan dibidang keuangan dengan menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Lembaga keuangan bank diatur dalam Undang-Undang No.7 Tahun 1992 tentang Perbankan juncto Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan Undang-Undang No. 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia juncto Undang-Undang No. 3 Tahun 2004 tentang Bank Indonesia serta dalam perbankan syariah diatur dalam Undang-Undan No. 21 Tahun 2008.<sup>6</sup>

Pembagian tersebut untuk membedakan tugas dan fungsinya. Bahwa lembaga keuangan bank dibolehkan menarik dana langsung dari masyarakat dalam bentuk simpanan, sedangkan lembaga keuangan nonbank tidak diperkenanan melakukan kegiatan menarik dana langsung dari masyarakat

---

<sup>4</sup> Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm 2

<sup>5</sup> Abdul Ghofur, *Pengantar Ekonomi Syariah: Konsep Dasar, Paradigma, Pengembangan Ekonomi syariah*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hlm.128

<sup>6</sup> Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm 2

dalam bentuk simpanan. Dilihat dari fungsinya bahwa lembaga keuangan bank merupakan tidak termasuk dalam kategori lembaga intermediasi keuangan tersebut.

berdasarkan pembagiannya, maka yang termasuk dalam lembaga keuangan syariah bank dan lembaga keuangan syariah non bank, diantaranya termasuk lembaga keuangan syariah bank adalah Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Sedangkan yang termasuk lembaga keuangan syariah nonbank yaitu Bait al-Mal wa al-Tanwil/koperasi, Pegadaian Syariah, Asuransi Syariah, Pasar Modal Syariah, Dana Pensiun Syariah, Lembaga Zakat dan Lembaga Wakaf.<sup>7</sup>

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja Bank Syariah

<b>Perkembangan Jumlah Bank, Jumlah Kantor dan Tenaga Kerja Perbankan Syariah</b>						
	<b>Indikator / Indicator</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022 (juli)</b>
-	Jumlah Bank	167	164	163	164	166
-	Jumlah Kantor	495	617	627	659	649
-	Jumlah Tenaga Kerja	4,918	6,620	6,750	6,964	7,246

Sumber : Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 2023<sup>8</sup>

Melihat data pada tabel diatas bahwa perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan. Meskipun situasi dan kondisi ekonomi Indonesia sering terguncang oleh inflasi dan berbagai krisis, bank syariah mampu menunjukkan kinerja yang baik meskipun tidak dipungkiri terkena imbas juga oleh Efisiensi (BOPO), dan NPF bank syariah. Fundamental kinerja perbankan syariah memiliki kondisi yang termasuk sehat. Rerata ROA sebesar 1,6 persen dan masuk kategori baik, dengan nilai tertinggi sebesar 2,04 dalam kategori sangat baik, serta nilai terendah (1,28) pun masuk pada kategori baik. Hal ini juga terlihat dari bagaimana reputasi perusahaan dari perbankan syariah serta lingkungan kerja

<sup>7</sup> Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm 3

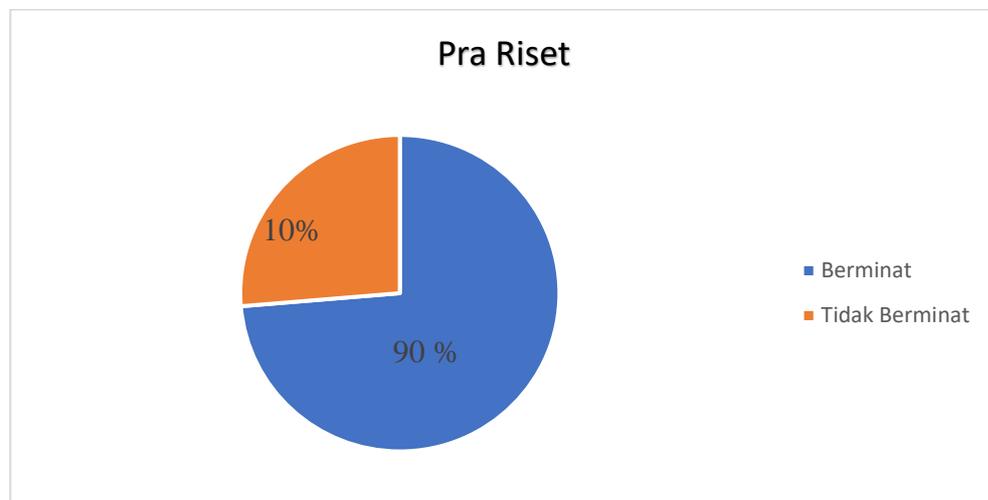
<sup>8</sup> Nurjanah, Nunung dan Nurya Sindi Purnama. 2023. *Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah dan Kondisi Makro Ekonomi di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, ISSN: 2477-6157;E-ISSN 2579-6534, Hal 352

yang ada di perbankan syariah menunjukkan reputasi serta lingkungan kerja yang sehat.<sup>9</sup>

Dimasa sekarang ketika melamar pekerjaan mahasiswa Alumni memiliki beberapa pertimbangan untuk memutuskan melamar pekerjaan pada suatu perusahaan dengan harapan supaya mereka mendapat pekerjaan sesuai jurusan semasa menuntut ilmu di perguruan tinggi. Minat merupakan suatu keinginan dari dalam individu atas ketertarikan terhadap sesuatu untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Menurut Fridantara Minat melamar kerja merupakan suatu keinginan dalam diri individu atas ketertarikan terhadap suatu pekerjaan dengan menunjukkan suatu upaya guna pengambilan keputusan untuk mendapatkan pekerjaan.<sup>10</sup>

Seperti hasil pra riset yang peneliti lakukan sebelum melakukan peneleitian, dimana peneliti melakukan Pra-riset kepada alumni Mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang, yg berjumlah 38 Mahasiswa dengan hasil seperti berikut :

Gambar 1. 1 Observasi awal



Sumber: Wawancara, 2021

---

<sup>9</sup> Nurjanah, Nunung dan Nurya Sindi Purnama. 2023. *Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah dan Kondisi Makro Ekonomi di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, ISSN: 2477-6157;E-ISSN 2579-6534, Hal 352

<sup>10</sup> Fridantara, Angga Swasdita dan Muafi. 2018. *Pengaruh Daya Tarik Perusahaan dan E-Recruitment Terhadap Keinginan Melamar Pekerjaan Pada Calon Karyawan Generasi Y: Peran Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi*. Terbit di jurnal Seminar Prosiding Nasional Pendidikan Ekonomi, ISBN 978-602-60061-2-7.

Diagram diatas menjelaskan dari 38 Mahasiswa, 4 Mahasiswa berminat masuk kedalam lembaga keuangan syariah, sedangkan 34 Mahasiswa tidak berminat masuk kedalam lembaga keuangan syariah. Tidak berminatnya calon pelamar kerja ini dikarenakan beberapa faktor, sebagai Alumni Mahasiswa masih dalam masa tahapan mendapatkan pekerjaan layak, tidak memilih atau ingin mendapatkan pekerjaan sesuai reputasi perusahaan dan lingkungan kerja yang baik dan bersih.

Dari diagram diatas dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator yang digunakan untuk menentukan seberapa besar minat melamar pekerjaan dari Alumni FEBI UIN Walisongo Semarang terletak pada bagaimana reputasi perusahaan serta lingkungan kerja dari perusahaan itu sendiri. Karena reputasi perusahaan yang mumpuni serta lingkungan pekerjaan yang baik, akan menjadi pertimbangan utama bagi para calon pelamar pekerjaan, semakin baik reputasi sebuah perusahaan maka semakin banyak pula para calon pekerja yang berminat untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Demikian juga semakin nyaman sebuah ruang lingkup lingkungan pekerjaan maka semakin banyak pula para pekerja yang akan nyaman berada di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor untuk menarik minat melamar pekerjaan. Penelitian sebelumnya terkait lingkungan kerja yang telah diteliti oleh Edy, memaparkan bahwa lingkungan kerja suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap sumber daya manusia di perusahaan tersebut.<sup>11</sup> Lingkungan kerja suatu perusahaan menjadi pertimbangan bagi calon karyawan agar kelak di masa depan mereka dapat bekerja dengan senang dan penuh semangat karena ditopang oleh lingkungan kerja perusahaan yang baik dan bersih. Menurut Edy, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pegawai didalam dalam melaksanakan pekerjaan yang berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Edy I.K.S, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pande Agung Segara Dewata*. (Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 2013).

<sup>12</sup> Edy I.K.S, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pande Agung Segara Dewata*. (Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 2013).

Menurut Komang Dede Permadi,<sup>13</sup> lingkungan kerja adalah aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ana Zahrotun,<sup>14</sup> memaparkan reputasi perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Kristiawan, para pegawai akan merasa nyaman dan senang apabila bekerja dengan fasilitas-fasilitas perusahaan dalam keadaan bersih, tidak bau, tidak bising, sirkulasi udara baik serta peralatan yang memadai dan modern. Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah aspek penting disekitar pegawai didalam dalam melaksanakan pekerjaan yang berpengaruh terhadap semangat dan kenyamanan bekerja pegawai yang akan berdampak pada tinggi atau rendahnya kinerja suatu perusahaan.

Reputasi Perusahaan juga dapat menjadi salah satu pertimbangan pencari kerja dalam mencari pekerjaan yang mempengaruhi niat melamar kerja. Pada umumnya pencari kerja akan mencari informasi pekerjaan yang memiliki reputasi terbaik menurut penilaian mereka. Menurut Ana juga dapat mempengaruhi penurunan sistematis dalam perbankan atau perusahaan<sup>15</sup>

Menurut Fombrun, Reputasi perusahaan adalah persepsi dari *stakeholder* mengenai kinerja, kepercayaan terhadap perusahaan, aktivitas komunikasi yang dilakukan perusahaan, dan rasa emosional terhadap perusahaan dari waktu ke waktu. Sebagai *intangible asset* atau *goodwill*, reputasi perusahaan berperan penting pada perusahaan untuk mendapatkan penilaian yang baik dari eksternal atau internal perusahaan.<sup>16</sup> Seperti yang dijelaskan Fombrun, bahwa reputasi perusahaan bisa digunakan untuk memperkirakan pemikiran pencari kerja terhadap minat melamar pekerjaan di lembaga keuangan.<sup>17</sup> Oleh karena itu sebelum pencari kerja berniat melamar

---

<sup>13</sup> Komang Dede Permadi, *pengaruh reputasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan oleh mahasiswa Universitas Udayana*. (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.10 2015), Hal.3262-3263

<sup>14</sup> Dody Kristiawan dan Suprayitno, *Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating*. (Jurnal Manajemen Sumberdaya Vol.3, No.2 2009). Hal 116.

<sup>15</sup> Ana Zahrotun Nihayah, *Kontribusi Perbankan Syariah Terhadap Permodalan UMKM Selama Pandemi Covid-19*.(Jurnal Ekonomim Menejemen, dan Bisnis, Vol.6 No.2, 2022). Hal 3.

<sup>16</sup> Komang Dede Permadi, *pengaruh reputasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan oleh mahasiswa Universitas Udayana*. (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.10 2015), Hal.3262-3263

<sup>17</sup> Fombrun, S.M, *Reputation Building and Corporate Strategy*. (Academy of Management Journal, 1996 ), Hal.237.

pekerjaan di suatu lembaga keuangan syariah, salah satu hal utama yang akan diperhatikan adalah reputasi dari lembaga keuangan syariah yang ditujunya.

Berdasarkan factor-faktor yang mempengaruhi minat melamar kerja pada lembaga keuangan syariah, maka peneliti tertarik untuk mengambil minat melamar kerja sebagai variabel dependen dalam studi ini, dimana variabel dependen ini akan dipengaruhi oleh variabel independen yang di dalam penelitian ini telah di sebutkan yakni, reputasi perusahaan dan lingkungan kerja.

Dari beberapa variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian, masih di temukannya *research gap* dalam penelitian terdahulu sebagai tinjauan pustaka yang peneliti gunakan. Seperti pada variabel reputasi perusahaan, dimana pada variabel reputasi perusahaan, penelitian sebelumnya yakni penelitian oleh M. Luthan Latansa<sup>18</sup> yang berjudul pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja pada mahasiswa Universitas Negeri Semarang, bahwa reputasi perusahaan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan terhadap minat melamar kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi Indah Febrianti menunjukkan bahwa reputasi perusahaan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap minat melamar kerja.<sup>19</sup>

Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja, pada variabel ini, peneliti mengungkap pada penelitian terdahulu, terutama pada penelitian yang dilakukan oleh Siska Munawaroh dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan E-Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja.<sup>20</sup> sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ulfa Nuriyani yang berjudul Pengaruh

---

<sup>18</sup> M.Luthan Latansa, Skripsi, “*Pengaruh Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang*”. (Semarang : UNNES, 2020) hal 48.

<sup>19</sup> Dewi Indah Febrianti, “*Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan*”, (Jurnal Ekonomi dan management Sekolah Tinggi ilmu Ekonomi Surakarta,2022) hal 27

<sup>20</sup> Siska Munawaroh,Skripsi, “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan E-Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja*” (Bekasi : UPB, 2019) hal 25

Lingkungan Kerja terhadap minat melamar pekerjaan di Bank Syariah tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.<sup>21</sup>

Berdasarkan latar belakang serta *research gap* yang diatas bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan kontradiksi antara penelitian satu dengan penelitian sebelumnya. Sehingga perlu diadakan pengkajian ulang dengan mengacu pada penelitian terdahulu. Oleh karenanya penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar kerja pada Lembaga Keuangan Syariah”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan pada Lembaga keuangan Syariah pada Alumni Mahasiswa FEBI UIN walisongo periode 2020-2021?
2. Bagaimana pengaruh Reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan pada Lembaga keuangan pada Alumni Mahasiswa FEBI UIN walisongo periode 2020-2021?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang hendak dicapai peneliti adalah:

1. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan pada Lembaga keuangan Syariah oleh Alumni mahasiswa FEBI UIN walisongo periode 2020-2021.
2. Untuk menganalisis sejauh mana Reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan pada Lembaga keuangan Syariah oleh Alumni mahasiswa FEBI UIN walisongo periode 2020-2021.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

---

<sup>21</sup> Ulfa Nuriyani, Skipsi, “*Pengaruh Gender, Lingkungan Kerja, Dan Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Dalam Memilih Berkarir Di Bank Syariah*” (Bengkulu, IAIN Bengkulu, 2019) hal 30

## 1. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi syariah khususnya Lembaga Keuangan Syariah.
- b. Dapat dijadikan masyarakat sebagai media informasi dan tolak-ukur untuk mengetahui minat melamar pekerjaan mahasiswa Alumni ke Lembaga Keuangan Syariah.
- c. Untuk membantu perusahaan untuk lebih meningkatkan perekrutan terhadap mahasiswa Alumni.

## 2. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penelitian yang telah dituangkan didalam penelitian ini. Serta menjadi sumber informasi untuk para mahasiswa khususnya FEBI UIN Walisongo dan bisa menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan untuk menyusun skripsi ini terbagi menjadi lima bab dengan terbagi menjadi beberapa sub bab yang ada di dalam setiap babnya. Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I: Pendahuluan**

Pada bab ini memuat penjelasan yang bersifat umum, yaitu mengenai latar belakang masalah yang mendasari pentingnya diadakan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II: Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini diuraikan tentang tinjauan pustaka mengenai landasan teori, telaah pustaka, kerangka teori. kerangka pemikiran, dan hipotesis.

#### **BAB III: Metode Penelitian**

Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala

pengukuran, definisi konsep dan operasional, instrumen penelitian, uji instrumen penelitian dan alat analisis.

#### BAB IV: Analisis Data Dan Pembahasan

Pada bagian ini diuraikan secara lebih mendalam tentang uraian penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian dan analisis data.

#### BAB V: Penutup

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan dan saran atas hasil penelitian, serta bagian akhir yang meliputi, daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Minat Melamar Pekerjaan**

##### **2.1.1 Pengertian Minat**

Minat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti kecenderungan yang tinggi terhadap sesuatu (KBBI). Minat merupakan gejala psikologi yang menunjukkan bahwa minat adanya pengertian subyek terhadap obyek tersebut menarik perhatian dan menimbulkan perasaan senang sehingga cenderung pada obyek tersebut.<sup>22</sup>

Minat menurut Slameto merupakan suatu persoalan yang obyeknya berwujud serta dapat menimbulkan dampak yang positif dan tidak jarang pula menimbulkan dampak yang negatif. Jadi, minat dapat dikatakan erat hubungannya dengan kepribadian seseorang. Suatu minat dapat diekspresikan melalui suatu pernyataan yang menunjukkan bahwa siswa lebih menyukai suatu hal dari pada hal lainnya, dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi dalam suatu aktifitas. Siswa memiliki minat terhadap suatu subyek tertentu akan cenderung untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap subyek tertentu.<sup>23</sup>

Menurut Arsyadani minat merupakan seseorang yang berminat terhadap suatu aktivitas akan memperhatikan aktivitas itu secara konsisten dengan rasa senang karena dalam hal tersebut dating dari dalam diri seseorang yang didasarkan rasa suka dan senang sehingga tidak adanya paksaan dari pihak lain. Dengan kata lain minat adalah suatu rasa lebi senang dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang memaksa.<sup>24</sup>

Dari pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa minat merupakan harapan atau keinginan dari individu terhadap suatu obyek

---

<sup>22</sup> Khairani Makmum, *Psikologi Belajar*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo 2013), hal. 137

<sup>23</sup> Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2003). Hal. 180

<sup>24</sup> M. Arsyadani, Skripsi, *Pengaruh Pengetahuan, Kualitas Pelayanan, Produk dan Regualitas Terhadap Minat Anggota Untuk Menggunakan Produk Simpan Pada KSPS Buana Kartika*, (UIN Walisongo Semarang:2022). Hal 18

yang memiliki dorongan dalam diri individu untuk mendapatkan obyek tersebut dengan berbagai cara.

### **2.1.2 Minat Pelamar Kerja**

Minat melamar pekerjaan menurut Salahudin merupakan suatu proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi tentang lowongan pekerjaan, berdasarkan informasi-informasi yang didapat tersebut, calon karyawan kemudian menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan untuk menentukan perusahaan mana yang diinginkan.<sup>25</sup>

Marwansyah memaparkan, minat melamar pekerjaan sebagai suatu proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi tentang lowongan pekerjaan, berdasarkan informasi-informasi yang didapat tersebut, calon karyawan kemudian menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan untuk menentukan perusahaan mana yang diinginkan. Para calon karyawan juga melakukan sebuah evaluasi individu terhadap informasi-informasi yang didapat dari sumber-sumber rekrutmen. Secara umum terdapat dua jenis sumber rekrutmen yaitu sumber internal serta sumber eksternal.<sup>26</sup>

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.

Komang, memaparkan beberapa indikator pada ketertarikan melamar pekerjaan,<sup>27</sup> yaitu:

---

<sup>25</sup> Shalahuddin, *Peran Kompensasi dan E-Recruitment : Analisis Minat Melamar Pekerjaan Pada Calon Karyawan/Pegawai Generasi Millenial*, (Ad-Tadbir:Jurnal Manajemen Ilmiah Vol.6 No.1 2022), Hal 4

<sup>26</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2012, hal.111

<sup>27</sup> Komang Dede Permadi, *pengaruh reputasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan oleh mahasiswa Universitas Udayana*. (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.10 2015), Hal.13-14

1. Kebutuhan akan pekerjaan

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

2. Pencarian informasi pekerjaan

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

3. Menentukan pilihan pekerjaan

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

4. Pembuatan keputusan

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

### **2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Melamar Kerja**

Faktor eksternal yang mempengaruhi minat mahasiswa menurut Rifqi,<sup>28</sup> yaitu:

1. Pertimbangan pasar kerja

Pertimbangan pasar kerja yang akan mempengaruhi minat mahasiswa dalam berkarir atau bekerja di lembaga keuangan syariah. Sebab semakin banyak kebutuhan di lembaga keuangan syariah maka akan banyak juga jumlah karyawan yang dibutuhkan terutama mahasiswa FEBI yang lebih memahami tentang syariah, sehingga banyak peluang terbuka untuk berkarir dalam bidang tersebut.

2. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial akan mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja dilembaga keuangan syariah karena penghargaan finansial dapat menunjang dalam kehidupan sehari-hari. Semakin besar pengetahuan

---

<sup>28</sup> Muhamamad Rifqi, *Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa bekerja di Lembaga keuangan Syariah*, (Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam UII, Vol. 3, No. 2, 2017)

mahasiswa tentang penghargaan finansial yang diperoleh dilembaga keuangan syariah maka semakin banyak mahasiswa yang lebih tertarik.

### 3. Spiritual

Spiritual atau kepercayaan seseorang akan menuntun kepada perilaku seseorang dalam menentukan suatu hal yang berkaitan dengan keyakinan pribadi seseorang atau mahasiswa.

## 2.2 Reputasi Perusahaan

### 2.2.1 Reputasi Perusahaan

Reputasi perusahaan merupakan sebuah evaluasi perusahaan atas apa saja yang telah dilakukan perusahaan kepada konsumen berdasarkan dari reaksi terhadap produk dan jasa, komunikasi dan interaksi perusahaan. Menurut Purwanto reputasi perusahaan adalah suatu pandangan/persepsi yang dihasilkan dari para stakeholder secara keseluruhan mengenai baik/buruknya kinerja suatu perusahaan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menarik minat pelamar pekerja.<sup>29</sup>

Menurut Marwansyah mendefinisikan reputasi perusahaan adalah penilaian dari stakeholder terhadap perusahaan dilihat dari kinerja perusahaan. Kamaludin<sup>30</sup>, mendefinisikan reputasi perusahaan adalah cara dari bagaimana pihak lain memandang perusahaan.

Rahman berpendapat Reputasi Perusahaan Merupakan peran yang penting dalam menjalin hubungan kemitraan yang menjadikan dasar penilaian dalam menentukan suatu perusahaan dijadikan kemitraan dalam kerjasama antar perusahaan tersebut.<sup>31</sup>

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

---

<sup>29</sup> Purwanto, Ngalim. 2002 . Psikologi Pendidikan. Bandung : PT Remaja Rosda Karya

<sup>30</sup> Marwansyah, Manajemen Sumberdaya Manusia, Bandung: Alfabeta, 2012, hal.111

<sup>31</sup> Rahman El-Junusi, *Implementasi Syariah Governance Serta Implikasinya Terhadap Reputasi dan Kepercayaan Bank Syariah*, ( Semarang, Jurnal Al-Tahrir, Vol.12, No.1, 2012). Hal. 9

untuk diberikan kepada pasar. Simbol dari reputasi, nama perusahaan, jika dikelola dengan baik, akan mempresentasikan perusahaan agar didukung oleh masyarakat. Bahkan akan sangat bernilai bagi konsumen.<sup>32</sup>

Berdasarkan hasil dari berbagai sumber dapat disimpulkan bahwa reputasi adalah persepsi masyarakat terhadap suatu perusahaan apakah perusahaan itu baik atau tidak sesuai yang dilakukan oleh perusahaan tersebut, jika reputasi perusahaan itu baik menurut masyarakat, maka masyarakat akan berusaha untuk masuk dan bekerja di perusahaan tersebut dan begitupun sebaliknya jika reputasi perusahaan itu buruk maka masyarakat tidak akan masuk dan mendaftar kerja di perusahaan tersebut.

Salah satu metode penilaian reputasi suatu organisasi (perusahaan) adalah Rani Serly *Reputation Quetiont*, yang didalamnya terdapat elemen dan atribut reputasi korporat,<sup>33</sup> yaitu:

1. Daya Tarik Emosional
  - a. Pendapat yang baik tentang perusahaan, memiliki perasaan yang baik, senang atau cinta terhadap perusahaan.
  - b. Mengagumi dan Menghormati Perusahaan, perasaan kagum dan menghargai perusahaan.
  - c. Percayaan pada Perusahaan memiliki perasaan percaya kepada perusahaan.
2. Produk dan Layanan
  - a. Berdiri di belakang produk / layanan, beranggapan bahwa produk ataupun jasa yang dihasilkan sesuai dengan core bisnisnya, sesuai dengan identitas perusahaannya.
  - b. Menawarkan produk/layanan berkualitas tinggi, beranggapan bahwa perusahaan menawarkan produk atau jasa berkualitas tinggi.

---

<sup>32</sup> Roy Marthin Tarigan, Pengaruh Citra Merek dan Reputasi Perusahaan Terhadap Keputusan Pembelian, (Jurnal Program Studi Strata-1 Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, 2014)

<sup>33</sup> Rani Sherly Fajrina, Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Komunikasi Word-Of –Mouth Terhadap Pembuatan Keputusan Melamar Kerja, Jurnal, (Jakarta: Universitas Indonesia, Manajemen Komunikasi Kekhususan Manajemen Korporasi, 2012), hlm. 35-36

- c. Mengembangkan produk/layanan yang inovatif, beranggapan bahwa perusahaan selalu berinovasi untuk mengembangkan produk ataupun jasa yang dihasilkan.
  - d. Menawarkan Produk/Layanan yang bernilai baik, yaitu beranggapan perusahaan menghasilkan produk ataupun jasa yang menghasilkan nilai jual.
3. Visi dan Kepemimpinan
- a. Memiliki Kepemimpinan yang baik, beranggapan bahwa perusahaan berjalan dibawah kepemimpinan yang handal.
  - b. Memiliki visi yang jelas untuk masa depan, beranggapan bahwa perusahaan memiliki visi yang jelas untuk menghadapi tantangan kedepan.
  - c. Mengenali / Memanfaatkan peluang pasar, beranggapan bahwa perusahaan mahir dalam mencari dan memanfaatkan peluang yang ada.
4. Lingkungan Tempat Kerja
- perusahaan dikelola dengan baik perusahaan terlihat sebagai tempat yang baik untuk bekerja. Dan terlihat sebagai perusahaan yang memilik pegawai profesional.
5. Kinerja Keuangan
- catatan kinerja keuangan perusahaan selama ini menunjukkan profitabilitas. dari kinerja keuangan perusahaan, membuat perusahaan terlihat sebagai tempat berinvestasi yang rendah resiko dan dari kinerja keuangan perusahaan, membuat perusahaan terlihat sebagai perusahaan yang memiliki prospek yang kuat pada perkembangan di masa depan dari kinerja keuangan perusahaan terlihat bahwa perusahaan cenderung lebih unggul dibandingkan dengan pesaingnya.
6. Tanggung Jawab Sosial
- a. Mendukung tujuan Baik, beranggapan bahwa perusahaan memberikan dukungan yang baik terhadap masalah-masalah sosial.
  - b. Bertanggung jawab terhadap lingkungan, beranggapan bahwa organisasi memiliki tanggung jawab terhadap masalah lingkungan.

- c. Memperlakukan orang dengan baik, beranggapan bahwa perusahaan memperlakukan masyarakat sekitar dengan baik.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa reputasi perusahaan adalah penilaian dari seseorang terhadap kinerja suatu perusahaan apakah perusahaan itu baik atau tidak dll.

Indikator pembangun reputasi perusahaan Menurut Fombrun terdapat tiga indikator yang dapat membangun sebuah reputasi perusahaan sebagai tempat yang baik/layak dimata calon karyawan,<sup>34</sup> yaitu:

1. Membangun kepercayaan stakeholder bisa berdasarkan dari pelayanan serta produk yang diberikan suatu perusahaan. Reputasi perusahaan perlu dijaga agar calon karyawan percaya dan tertarik untuk melamar di perusahaan tersebut.
2. Meningkatkan kinerja perusahaan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Seperti contoh, karyawan akan sangat senang apabila karyawan diberdayakan dan turut serta dalam pengambilan keputusan suatu perusahaan, perasaan senang ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.
3. Menimbulkan perasaan bangga seorang karyawan akan memiliki keterlibatan emosional yang tinggi terhadap perusahaan apabila perusahaan menghargainya. Perusahaan yang menghargai pegawainya akan menimbulkan rasa bangga akan pekerjaan mereka, produk perusahaan serta perusahaan tempat ia bekerja. Pengambilan keputusan suatu perusahaan, perasaan senang ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

---

<sup>34</sup> Fombrun, S.M, Reputation Building and Corporate Strategy. Academy of Management Journal, 1996 hal 233-258.

## 2.3 Lingkungan Kerja Perusahaan

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun kantor yang memiliki banyak karyawan yang bekerja. lingkungan kerja inilah yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.<sup>35</sup>

Permadi dan Netra, Lingkungan kerja merupakan aspek penting disekitar pegawai didalam melaksanakan pekerjaan yang berpengaruh terhadap semangat dan kenyamanan bekerja pegawai yang akan berdampak pada tinggi atau rendahnya kinerja suatu perusahaan.<sup>36</sup> Sedarmayanti, Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi<sup>37</sup>

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja salah satu hal terpenting yang harus di fikirkan oleh perusahaan untuk kenyamanan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

---

<sup>35</sup> [Lingkungan Kerja: Pengertian, Faktor, Jenis, dan Manfaat \(pakdosen.co.id\)](http://pakdosen.co.id)

<sup>36</sup> Rani Sherly Fajrina, Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Komunikasi Word-Of –Mouth Terhadap Pembuatan Keputusan Melamar Kerja, Jurnal, (Jakarta: Universitas Indonesia, Manajemen Komunikasi Kekhususan Manajemen Korporasi, 2012), hlm. 35-36

<sup>37</sup> Roy Marthin Tarigan, Pengaruh Citra Merek dan Reputasi Perusahaan Terhadap Keputusan Pembelian, (Jurnal Program Studi Strata-1 Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, 2014)

Jenis-jenis lingkungan kerja terdiri dari dua macam,<sup>38</sup> yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. misalnya fasilitas seperti meja, kursi, komputer, mesin fotocopy, jaringan internet, penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti yang dijelaskan oleh yaitu:

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan.
- b. Temperatur di tempat kerja dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
- c. Kelembaban di tempat kerja kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.
- d. Sirkulasi udara oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses

---

<sup>38</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung : CV. Mandar Maju. 2009) hal 26

metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

- e. Kebisingan di tempat kerja salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. Getaran mekanis di tempat kerja getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- g. Bau-bauan di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
- h. Tata warna di tempat kerja, menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- i. Dekorasi atau tata letak dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- j. Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. (Bandung : CV. Mandar Maju. 2009) hal 28

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang penulis temukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Analisis
M. Luthfan Latansa 2020	Pengaruh Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang	Kuantitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan adalah sebesar 31.1%, sedangkan sisanya (68.9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diungkap pada penelitian ini
Fenti Erlinda 2020	Pengaruh Employer Branding, Reputasi Perusahaan dan Website Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri Kota Malang Di PT Bank Syariah Mandiri	Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan employer branding terhadap minat melamar kerja Bank Syariah Mandiri, Terdapat pengaruh positif dan signifikan reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja Bank Syariah Mandiri, Terdapat pengaruh negatif dan signifikan website recruitment terhadap minat melamar kerja Bank Syariah Mandiri.

Siska Munawaroh 2019	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan E-Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja	Kuantitatif	Kompensasi, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja generasi z wilayah Cikarang Utara, e-recruitment tidak berpengaruh terhadap minat melamar kerja.
Chika Dewi Kholifah 2021	Pengaruh Daya Tarik Perusahaan, Reputasi Perusahaan, dan Rekrutmen Online Terhadap Minat Pekerjaan Generasi Y dan Z Pengguna Platform Tiktok Di Perusahaan ABC	Kuantitatif	penelitian menunjukkan bahwa reputasi perusahaan dan rekrutmen online berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada generasi Y dan Z pengguna platform Tiktok di Perusahaan ABC.
Muhamad Ekhsan, Nur Fitri 2021	Pengaruh Branding Pemberi Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi	Kuantitatif	Variabel Reputasi perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel minat melamar.
Fajar Eko Diansyah 2017	Pengaruh Kompensasi Dan Waktu Bekerja Yang Ditawarkan Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja	Kuantitatif	Pengujian hipotesis menggunakan <i>uji t</i> menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan berpengaruh secara parsial terhadap variabel minat

	(Studi Kasus Keputusan Masyarakat Memilih Bekerja Sebagai Driver GOOJEK Di PT. GOOJEK INDONESIA SEMARANG)		berkerja, kemudian melalui <i>uji f</i> dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yang di teliti secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen minat bekerja.
--	---	--	--

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa distingsi atau pembeda antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian sebelumnya adalah Variabel yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian. Yakni dimana variabel yang digunakan oleh peneliti adalah lingkungan kerja sebagai variabel X dan Reputasi Perusahaan sebagai variabel Y. sedangkan dalam penelitian sebelumnya, belum ada yang melakukan penelitian dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Reputasi Perusahaan secara bersamaan.

Selain itu juga responden yang di gunakan dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya. Yakni penelitian ini menggunakan responden alumni mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang, sedangkan dalam penelitian sebelumnya belum ada yang menggunakan responden dari alumni FEBI UIN Walisongo Semarang.

Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode penelitian yang digunakan, dimana metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Selain itu beberapa dalam penelitian sebelumnya juga menyertakan variabel Reputasi perusahaan dan variabel lingkungan kerja sebagai variabel penelitian. Dengan demikian perbedaan dan persamaan antara penelitian yang peneliti tulis dengan penelitian sebelumnya akan dijadikan bahan pertimbangan oleh peneliti agar penelitian ini menjadi lebih objektif antara

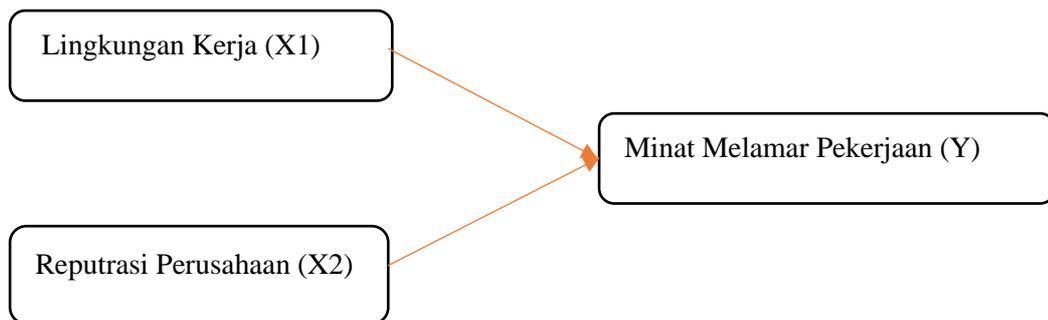
menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya atau menjadi penguat penelitian sebelumnya.

## 2.5 Kerangka Pemikiran Teoritik

Kerangka pemikiran merupakan wujud dari penggambaran suatu pemecahan masalah peneliti yang dapat digambarkan dalam bentuk skema. Skema tersebut merupakan kerangka pemikiran peneliti yang merupakan rangkuman dari penelitian terdahulu dan landasan teori kedalam suatu bagan, sehingga menunjukkan kejelasan variabel, hipotesis dan model penelitian.

Model konseptual yang didasarkan pada tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran teoritiknya adalah sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari sebuah hipotesis ini harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Secara statistic sendiri, hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.<sup>40</sup>

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

### 1. Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Kerja:

Lingkungan kerja dapat di definisikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008, hlm. 224

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.<sup>41</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siska Munawaroh dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja generasi z wilayah Cikarang Utara, e-recruitment tidak berpengaruh terhadap minat melamar kerja<sup>42</sup>

**H1: adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Minat Pelamar Kerja.**

## 2. Hipotesis Variabel Reputasi Kerja Terhadap Minat Pelamar Kerja :

Reputasi Perusahaan berarti penilaian dari stakeholder terhadap perusahaan dilihat dari kinerja perusahaan. Kamaludin mendefinisikan reputasi perusahaan adalah cara dari bagaimana pihak lain memandang perusahaan.<sup>43</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan oleh M. Luthfan Latansa menunjukkan bahwa pengaruh variabel reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan adalah sebesar 31.1%, sedangkan sisanya (68.9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diungkap pada penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reputasi perusahaan merupakan variabel penting yang mempengaruhi minat seseorang dalam melamar kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fenti Erlinda yang memberikan hasil bahwa Terdapat pengaruh positif dan

---

<sup>41</sup> Roy Marthin Tarigan, Pengaruh Citra Merek dan Reputasi Perusahaan Terhadap Keputusan Pembelian, (Jurnal Program Studi Strata-1 Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, 2014)

<sup>42</sup> Siska Munawaroh, Skripsi, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan E-Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja*, (Bekasi : UPB, 2019) hal 25

<sup>43</sup> Kamaludin, Skripsi, *Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Profitabilitas dan Reputasi Perusahaan*, (Jakarta: UII, 2010). Hal ..

signifikan reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja Bank Syariah Mandiri,<sup>44</sup>

**H2: adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Reputasi Kerja terhadap variabel Minat Melamar Kerja.**

---

<sup>44</sup> M.Luthan Latansa, Skripsi, *Pengaruh Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang*, (Semarang : UNNES, 2020) hal 48.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan. Jenis penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke kancah penelitian untuk mendapatkan data-data yang real dan konkrit.<sup>45</sup> Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian langsung kepada Alumni Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo periode 2020 - 2021.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pemilihan jenis metode penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis yang menjelaskan tentang pengaruh antara fenomena social yang terjadi dimasyarakat. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah teori atau hipotesis yang ditetapkan didukung oleh bukti-bukti empiris atau tidak. Jika bukti-bukti yang dikumpulkan mendukung, maka teori atau hipotesis tersebut dapat diterima dan sebaliknya, jika bukti-bukti yang dikumpulkan tidak mendukung, maka teori atau hipotesis tersebut tidak diterima dan perlu diadakan kajian ulang.<sup>46</sup> penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Reputasi Perusahaan (X2), Minat Pelamar (Y).

##### **3.1.2 Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder sebagai berikut :

---

<sup>45</sup> Winarno Surahmad, *Dasar dan Teknik Research*, Bandung: Tarsito, 1999, hal. 18

<sup>46</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, hal.37

### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah apa yang diteliti seperti hasil interview atau kuesioner<sup>47</sup>. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang digunakan adalah dari hasil pengisian kuesioner oleh Alumni Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Priode 2020 - 2021

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang didapat peneliti tidak secara langsung melainkan diperoleh dari pihak lain seperti riset, buku, jurnal penelitian, artikel, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti<sup>48</sup>. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder yang digunakan adalah buku, jurnal, skripsi, dan data dari internet.

## **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

## **3.3 Populasi dan Sampel**

### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemungkinan ditarik kesimpulannya.<sup>49</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Alumni Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 2020 – 2021 yang berjumlah 248 orang.<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009, Cet. Ke 8, h. 137.

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009, Cet. Ke 8, h. 137.

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008, hal. 80.

<sup>50</sup> Akademik dan Kemahasiswaan FEBI UIN Walisongo, *Data Alumni tahun 2020-2021*. 2023

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dan, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dapat dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative atau mewakili.<sup>51</sup>

Teknik yang digunakan peneliti untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Slovin dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = sampel

N = Populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan (*margin of error*)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perkiraan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 10% dengan jumlah Alumni Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Priode 2020 - 2021

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

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner (angket), yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Edisi Pertama*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015, hal. 34.

<sup>52</sup> Ib Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Edisi Pertama*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015, hal 142.

Metode ini peneliti gunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan variabel diantaranya :

Lingkungan Kerja (X1)

Reputasi Perusahaan (X2)

Minat Pelamar (Y).

Kuesioner yang dipakai peneliti disini adalah kuesioner model tertutup karena jawaban telah disediakan sehingga responden hanya perlu salah satu alternative jawaban pada setiap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Dan pengukurannya menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawab. Dengan pilihan sebagai berikut :

- 1) Sangat Setuju (SS) = 5
- 2) Setuju (S) = 4
- 3) Netral (N) = 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

### 3.5 Variabel Penelitian

Untuk memudahkan dan menghindari kesalahan dalam penafsiran dan batasan yang jelas mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja perusahaan	lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pegawai didalam dalam melaksanakan	Permadi dan Netra 1. Kenyamanan 2. Keamanan 3. Hubungan sesama rekan kerja dan	skala Likert

	pekerjaan yang berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. <sup>53</sup>	antara atasan dengan bawahan <sup>54</sup>	
Reputasi Kerja	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	Afdhal <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membangun Kepercayaan Stakeholder</li> <li>2. Meningkatkan Kinerja Perusahaan Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan</li> <li>3. Menimbulkan Perasaan Bangga Seorang karyawan akan memiliki keterlibatan emosional yang tinggi terhadap perusahaan apabila perusahaan menghargainya<sup>56</sup></li> </ol>	skala Likert

<sup>53</sup> [Lingkungan Kerja: Pengertian, Faktor, Jenis, dan Manfaat \(pakdosen.co.id\)](http://pakdosen.co.id)

<sup>54</sup> [Lingkungan Kerja: Pengertian, Faktor, Jenis, dan Manfaat \(pakdosen.co.id\)](http://pakdosen.co.id)

<sup>56</sup> Roy Marthin Tarigan, *Pengaruh Citra Merek dan Reputasi Perusahaan Terhadap Keputusan Pembelian*, (Jurnal Program Studi Strata-1 Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, 2014)

	mempresentasikan perusahaan agar didukung oleh masyarakat. Bahkan akan sangat bernilai bagi konsumen. <sup>55</sup>		
Minat Melamar Kerja	Minat Melamar Kerja merupakan suatu proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi tentang lowongan pekerjaan, berdasarkan informasi-informasi yang didapat tersebut, calon karyawan kemudian menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan untuk menentukan perusahaan mana yang diinginkan. <sup>57</sup>	Barber 1. Kebutuhan akan pekerjaan 2. Pencarian informasi pekerjaan 3. Menentukan pilihan pekerjaan 4. Pembuatan keputusan <sup>58</sup>	skala Likert

<sup>55</sup> Roy Marthin Tarigan, *Pengaruh Citra Merek dan Reputasi Perusahaan Terhadap Keputusan Pembelian*, (Jurnal Program Studi Strata-1 Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, 2014)

<sup>57</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012). hal.111

<sup>58</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hal.111

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Validitas dan Uji Relibilitas**

##### **3.6.1.1 Uji Validitas**

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur.<sup>59</sup> Data akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Butir-butir pertanyaan yang ada didalam angket diuji terhadap faktor terkait. Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu test atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai apa yang diharapkan oleh peneliti. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas pada butir-butir angket. Maka dari itu, uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang akan diuji validitasnya. Hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel, dimana  $df = n-2$  dengan signifikansi 5%. Jika  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung maka dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r$  tabel  $>$   $r$  hitung maka dinyatakan tidak valid.

##### **3.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran lebih dari dua kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini apabila koefisien realibilitasnya  $>$  0,6.<sup>60</sup>

#### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

##### **3.6.2.1 Uji Normalitas**

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas pada model, antara lain :

---

<sup>59</sup> Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*, (Yogyakarta: MediaKom, 2008). Hal.16.

<sup>60</sup> Ib Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Edisi Pertama*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015, hal. 55-57.

Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksinya, dapat menggunakan analisis grafik dan uji statistic. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal yang penting karena data yang terdistribusi normal merupakan salah satu syarat pengujian parametric-test (uji parametik). ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual data terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan melihat grafik normal probability plot atau uji statistic *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data berdistribusi normal jika nilai sig (signifikasi)  $> 0,05$ , dan data tidak berdistribusi normal jika nilai sig (signifikasi)  $< 0,05$ .<sup>61</sup>

### **3.6.2.2 Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas).<sup>62</sup> Uji ini dilakukan dengan cara melihat koefisien korelasi antar variabel independen. Apabila Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan toleran  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolonieritas.

### **3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan disebut heteroskedastisitas apabila berbeda. Salah satu uji statistic yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji park.

---

<sup>61</sup> Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba empat, 2011, hal.53.

<sup>62</sup> 2 S. Uyanto, *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Graham Ilmu, 2006, hal. 248.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas pada model, antara lain :<sup>63</sup>

1. Dengan melihat grafik Scatterplot, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak dapat berkumpul pada suatu tempat, maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika plotting titik-titik berkumpul pada suatu tempat maka bisa disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
2. Dengan melakukan uji static glejser, yaitu dengan mentransformasi nilai residual menjadi absolut residual dan meregresinya dengan variabel independen dalam model. Jika diperoleh nilai signifikansi untuk variabel independen  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

### 3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian pada variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, regresi berganda digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X).<sup>64</sup> untuk mengetahui nya digunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Slope atau Koefisien Estimate

---

<sup>63</sup> Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach Cet. 1*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, hal.16.

<sup>64</sup> Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*, Yogyakarta: MediaKom, 2008

e = Error

Sehingga terbentuk sebuah model persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Minat Pelamar

$\beta_1 X_1$  = Lingkungan Kerja

$\beta_2 X_2$  = Reputasi Perusahaan

$\alpha$  = Konstanta

e = Error

### 3.6.4 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.4.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui secara individual pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan uji t < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Cara lain untuk menguji signifikansi uji t adalah dengan membandingkan t statistic dengan t tabel. Jika t statistic > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.<sup>65</sup>

#### 3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1- $\alpha$ ) dan derajat kebebasan (degree of

---

<sup>65</sup> Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*, Yogyakarta: MediaKom, 2008.

freedom) =  $n - (k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut: (1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka : (a) H1 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan (b) H2 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan (2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$  maka : (a) H1 ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan (b) H2 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan<sup>66</sup>

#### **3.6.4.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Khairil Anwar, Skripsi, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Latex Concentrate Dan Skim Block Pada Pt. Mardec Nusa Riau Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar” (Pekanbaru : Uin Syarif Kasim, 2020) hal 42.

<sup>67</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Cet IV)*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005, hal. 177.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Paparan Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Profil Responden

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah alumni mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang Periode 2020-2021 yang berjumlah 248 orang. Adapun sampelnya sebanyak 62 orang dengan menggunakan teknik *porportionate stratified random* sampling. Responden mengisi kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti

##### 4.1.2 Deskripsi Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden adalah sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin yang menjadi alumni mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang Periode 2020-2021 adalah berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	26	42%
2.	Perempuan	36	58%
Total		62	100%

Sumber : Kuisisioner, 2023

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 responden atau 42%, sedangkan responden berjenis kelamin

perempuan berjumlah 36 responden atau 58%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa alumni mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang Periode 2020-2021 banyak berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki. Secara psikologis perempuan akan lebih mempertimbangkan reputasi perusahaan, dan lingkungan kerja disaat melamar pekerjaan. Hal ini karena biasanya perempuan menginginkan bekerja di tempat yang prestis, dengan lingkungan kerja yang nyaman dibandingkan dengan pria.

b. Prodi/Jurusan

Berdasarkan prodi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang pada periode 2020-2021 ada 5 jurusan, yang dijadikan penulis sebagai sasaran responden penelitian.

Tabel 4. 2 Prodi/Jurusan

No	Prodi	Jumlah	Persentase
1.	Ekonomi Islam	34	55%
2.	S1 Perbankan Syariah	17	27%
3.	Akuntansi Syariah	11	18%
4.	Manajemen	0	0%
5.	D3 Perbankan Syariah	0	0%
Total		62	100%

Sumber : Kuisisioner, 2023

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, jumlah responden dari jurusan Ekonomi Islam berjumlah 34 responden atau 55%, dari S1 Perbankan Syariah 17 responden atau 27%, dari Akuntansi Syariah 11 responden atau 18%, sedangkan dari jurusan Manajemen dan D3 Perbankan Syariah.

Dapat disimpulkan bahwa yang mengisi kuisisioner lebih dominan pada prodi Ekonomi Islam.

Berdasarkan karakteristik responden yang mengisi kuisisioner lebih didominasi pada prodi ekonomi islam. Secara garis besar prodi Ekomomi lebih mempertimbangkan reputasi perusahaan, dan lingkungan kerja disaat melamar pekerjaan. Hal ini karena prodi ekonomi Islam menginginkan bekerja di tempat yang prestis, dengan lingkungan kerja yang nyaman dibandingkan dengan jurusan lain.

c. Pekerjaan

Berdasarkan pekerjaan yang menjadi Alumni Mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang Periode 2020-2021 adalah bekerja sebagai staff admisnistrasi, asuransi, guru, jualan online, karyawan swasta atau honorer, mandor, marketing, pegawai bank, pengusaha, serabutan, petani, wiraswasta, ada yang masih menjadi mahasiswa/i, dan juga ada yang belum bekerja.

Tabel 4. 3 Pekerjaan

No.	Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1.	Staff Administrasi	3	5%
2.	Asuransi	1	2%
3.	Guru	4	6%
4.	Jualan Online	1	2%
5.	Karyawan Swata atau Honorer	21	34%
6.	Mahasiswa/i	12	19%
7.	Mandor	1	2%
8.	Marketing	2	3%
9.	Pegawai Bank	2	3%
10.	Pengusaha	2	3%
11.	Serabutan	1	2%
12.	Petani	1	2%

13.	Wiraswasta	6	10%
14.	Belum Bekerja	5	8%
Total		62	100%

Sumber : Kuisisioner, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 62 responden, jumlah responden yang bekerja sebagai staff administrasi adalah 3 responden atau 5%, responden yang bekerja diasuransi adalah 1 responden atau 2%, responden yang bekerja sebagai guru adalah 4 responden atau 6%, responden yang bekerja jualan online adalah 1 responden atau 2%, responden yang bekerja sebagai karyawan swasta adalah 21 responden atau 34%, responden yang masih berstatus mahasiswa adalah 12 responden atau 19%, responden yang bekerja sebagai mandor adalah 1 responden atau 2%, responden yang bekerja sebagai marketing adalah 2 responden atau 3%, responden yang bekerja sebagai pegawai bank adalah 2 responden atau 3%, responden yang bekerja sebagai pengusaha adalah 2 responden atau 3%, responden yang bekerja serabutan adalah 1 responden atau 2%, responden yang bekerja sebagai petani adalah 1 responden atau 2%, responden yang bekerja wiraswasta adalah 6 responden atau 10%, sedangkan responden yang belum bekerja adalah 5 responden atau 8%. Hal ini dapat diketahui bahwa setelah lulus kuliah, mahasiswa/i lebih banyak memilih bekerja di perusahaan swasta sebagai karyawan swasta daripada memilih pekerjaan yang lainnya.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan bahwa alumni mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang Periode 2020-2021 lebih banyak memilih bekerja sebagai karyawan swasta atau honorer. Hal ini berarti mereka lebih memilih pekerjaan yang memiliki tingkat resiko kecil, dan lebih suka dengan perusahaan yang memiliki kepastiaan.

## 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Reputasi Perusahaan ( $X_2$ ) dan variabel terikatnya adalah Minat Melamar Pekerjaan ( $Y$ ) di Lembaga Keuangan Syariah. Berdasarkan hasil penelitian dari 2 (dua) variabel yang telah diajukan, maka dapat diketahui seberapa besar tanggapan responden dalam penelitian ini. Adapun hasil dari tanggapan dipaparkan pada tabel sebagai berikut:

### 4.2.1 Lingkungan Kerja

Tabel 4. 4 Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1	Penerangan Lampu Bekerja	Sangat Setuju	5	13	2,9%,
		Setuju	4	38	8,7%
		ragu-ragu	3	10	2,3%
		tidak setuju	2	1	0,2%
		sangat tidak setuju	1	0	0%
2	Membuat Saya Kagum	Sangat Setuju	5	7	1,6%
		Setuju	4	43	9,9%
		ragu-ragu	3	11	2,5%
		tidak setuju	2	1	0,4%
		sangat tidak	1	0	0%

		setuju			
3	Temperatur yang baik	Sangat Setuju	5	7	1,6%
		Setuju	4	38	8,7%
		ragu- ragu	3	16	3,6%
		tidak setuju	2	1	0,2%
		sangat tidak setuju	1	0	0%
4	Tempat Tempat Kerja saya jauh dari kebisingan	Sangat Setuju	5	7	1,6%
		Setuju	4	37	8,5%
		ragu- ragu	3	17	3,9%
		tidak setuju	2	1	0,2%
		sangat tidak setuju	1	0	0%
5	Tidak ada bau bauan	Sangat Setuju	5	4	0,9%
		Setuju	4	36	8,2%
		ragu- ragu	3	20	4,6%
		tidak setuju	2	1	0,2%
		sangat tidak	1	0	0%

		setuju			
6	Meja Kursi Tertata dengan Rapi	Sangat Setuju	5	9	2,0%
		Setuju	4	33	7,6%
		ragu-ragu	3	19	4,3%
		tidak setuju	2	1	0,2%
		sangat tidak setuju	1	0	0%
7	Satuan Keamanan Berjalan dengan baik	Sangat Setuju	5	5	1,1%
		Setuju	4	39	8,9%
		ragu-ragu	3	15	3,4%
		tidak setuju	2	3	0,6%
		sangat tidak setuju	1	0	0%
Total Jawaban				248	100

Sumber : Kuisisioner, 2023

Berdasarkan tabel dapat di lihat bahwa dari 62 responden menyatakan pernyataan 1 pendapat sangat setuju berjumlah 13 dengan persentase sebesar 2,9%, pendapat setuju berjumlah 38 dengan persentase sebesar 8,7%, pendapat ragu-ragu berjumlah 10 dengan persentase sebesar 2,3%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,2%, dan pendapat sangat tidak setuju sejumlah berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 2 pendapat sangatsetuju berjumlah 7 dengan persentase sebesar 1,6%, pendapat setuju berjumlah 43 dengan persentase sebesar 9,9%, pendapat ragu-ragu berjumlah 11 dengan persentase sebesar 2,5%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,4%, dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 3 pendapat sangatsetuju berjumlah 7 dengan persentase sebesar 1,6%, pendapat setuju berjumlah 38 dengan persentase sebesar 8,7%, pendapat ragu-ragu berjumlah 16 dengan persentase sebesar 3,6%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,2%, dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 4 pendapat sangatsetuju berjumlah 7 dengan persentase sebesar 1,6%, pendapat setuju berjumlah 37 dengan persentase sebesar 8,5%, pendapat ragu-ragu berjumlah 17 dengan persentase sebesar 3,9%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,2%, dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 5 pendapat sangatsetuju berjumlah 4 dengan persentase sebesar 0,9%, pendapat setuju berjumlah 36 dengan persentase sebesar 8,2%, pendapat ragu-ragu berjumlah 20 dengan persentase sebesar 4,6%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,2%, dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 6 pendapat sangat setuju berjumlah 9 dengan persentase sebesar 2,0%, pendapat setuju berjumlah 33 dengan persentase sebesar 7,6%, pendapat ragu-ragu berjumlah 19 dengan persentase sebesar 4,3%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,2%, dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 7 pendapat sangat setuju berjumlah 5 dengan persentase sebesar 1,1%, pendapat setuju berjumlah 39 dengan persentase sebesar 8,9%, pendapat ragu-ragu berjumlah 15 dengan persentase sebesar 3,4%, pendapat tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase sebesar 0,6%, dan pendapat sangat tidak setuju sejumlah berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan masing-masing indikator dalam variabel lingkungan kerja responden lebih banyak memilih pendapat setuju. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja menjadi faktor penting bagi pelamar pekerjaan dalam melamar pekerjaan. Lingkungan kerja nantinya akan menjadi tempat kerja dalam menjalankan semua tugasnya di perusahaan, nyaman tidaknya tergantung lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Perusahaan yang memiliki lingkungan yang nyaman dan aman akan dipilih oleh pelamar pekerjaan dalam melamar pekerjaan, karena akan berdampak pada pekerjaan yang dihasilkan, yang mampu memberikan motivasi dan semangat kerja

#### 4.2.2 Reputasi Perusahaan

Tabel 4. 5 Reputasi Perusahaan

No.	Indikator	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1	Memiliki Perasaan senang	Sangat Setuju	5	29	11,6 %
		Setuju	4	27	10,8 %
		Ragu-Ragu	3	1	0,4%
		Tidak Setuju	2	1	0,4%

		Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
2.	Membuat kekaguman pada perusahaan	Sangat Setuju	5	27	10,8 %
		Setuju	4	33	13,3 %
		Ragu-ragu	3	3	1,2%
		Tidak Setuju	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
3.	Kepercayaan untuk Bekerja	Sangat Setuju	5	6	2,4%
		Setuju	4	44	17,7 %
		Ragu-ragu	3	11	4,4%
		Tidak Setuju	2	1	0,4%
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
4.	Produk yang Inovatif	Sangat Setuju	5	25	10,0 %
		Setuju	4	32	12,9 %

		Ragu-ragu	3	5	2,0%
		Tidak Setuju	2	1	0,4%
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Total Jawaban			248		100 %

Sumber : Kuisisioner, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat di lihat bahwa dari 62 responden menyatakan pada pernyataan 1 pendapat sangat setuju berjumlah 29 dengan persentase sebesar 11,6%, pendapat setuju berjumlah 27 dengan persentase sebesar 10,8%, pendapat ragu-ragu berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,4%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,4%, dan pendapat sangat tidak setuju sejumlah berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 2 pendapat sangat setuju berjumlah 27 dengan persentase sebesar 10,8%, pendapat setuju berjumlah 33 dengan persentase sebesar 13,3%, pendapat ragu-ragu berjumlah 3 dengan persentase sebesar 1,2%, pendapat tidak setuju berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%, dan pendapat sangat tidak setuju sejumlah berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 3 pendapat sangat setuju berjumlah 6 dengan persentase sebesar 2,4%, pendapat setuju berjumlah 44 dengan persentase sebesar 17,7%, pendapat ragu-ragu berjumlah 11 dengan persentase sebesar 4,4%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,4%, dan pendapat sangat tidak setuju sejumlah berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 4 pendapat sangat setuju berjumlah 25 dengan persentase sebesar 10,0%, pendapat setuju berjumlah 32 dengan persentase sebesar 12,9%, pendapat ragu-ragu berjumlah 5 dengan persentase sebesar 2,0%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,4%, dan pendapat sangat tidak setuju sejumlah berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan masing-masing indikator dalam variabel reputasi perusahaan responden lebih banyak memilih pendapat setuju. Hal ini berarti para pelamar pekerjaan akan mempertimbangkan reputasi perusahaan yang akan dituju, yang mana nantinya akan berpengaruh terhadap keberlangsungan pelamar pekerjaan dalam bekerja di perusahaan itu. Perusahaan yang memiliki reputasi yang baik, akan mampu menarik para minat para pelamar.

#### 4.2.3 Minat Melamar Kerja

Tabel 4. 6 Minat Melamar Kerja

No.	Indikator	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1	Tertarik mendaftar di Lembaga Keuangan syariah	Sangat Setuju	5	13	3,4%
		Setuju	4	43	11,5 %
		ragu-ragu	3	5	1,3%
		tidak setuju	2	1	0,2%
		sangat tidak setuju	1	0	0
2	Mencari	Sangat	5	14	3,7%

	Informasi Melalui media	Setuju			
		Setuju	4	33	4,5%
		ragu- ragu	3	14	3,7%
		tidak setuju	2	1	0,2%
		sangat tidak setuju	1	0	0
3	Bersedia di posisikan di bagian apa saja	Sangat Setuju	5	12	3,2%
		Setuju	4	37	9,9%
		ragu- ragu	3	9	2,4%
		tidak setuju	2	3	0,8%
		sangat tidak setuju	1	0	0
4	Tempat Mempertimbangkan posisi yang di butuhkan	Sangat Setuju	5	11	2,9%
		Setuju	4	37	9,9%
		ragu- ragu	3	12	3,2%
		tidak setuju	2	2	0,5%
		sangat tidak setuju	1	0	0
5	Penentuan	Sangat	5	14	3,7%

	Pilihan Pekerjaan	Setuju			
		Setuju	4	30	8,0%
		ragu- ragu	3	18	4,8%
		tidak setuju	2	1	0,2%
		sangat tidak setuju	1	0	0
6	Pembuatan Keputusan	Sangat Setuju	5	12	3,2%
		Setuju	4	38	10,2 %
		ragu- ragu	3	9	2,4%
		tidak setuju	2	2	0,5%
		sangat tidak setuju	1	1	0,2%
Total Jawaban			372	100	

Sumber : Kuisisioner, 2023

Padapernyataan 1 pendapat sangat setuju berjumlah 13 dengan persentase sebesar 3,4%, pendapat setuju berjumlah 43 dengan persentase sebesar 11,5%, pendapat ragu-ragu berjumlah 5 dengan persentase sebesar 1,3%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,2%, dan pendapat sangat tidak setuju sejumlah berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 2 pendapat sangat setuju berjumlah 14 dengan persentase sebesar 3,7%, pendapat setuju berjumlah 33 dengan persentase sebesar 4,5%, pendapat ragu-ragu berjumlah 14 dengan persentase sebesar 3,7%, pendapat tidak setuju berjumlah

1 dengan persentase sebesar 0,2%, dan pendapat sangat tidak setuju sejumlah berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 3 pendapat sangat setuju berjumlah 12 dengan persentase sebesar 3,2%, pendapat setuju berjumlah 37 dengan persentase sebesar 9,9%, pendapat ragu-ragu berjumlah 9 dengan persentase sebesar 2,4%, pendapat tidak setuju berjumlah 3 dengan persentase sebesar 0,8%, dan pendapat sangat tidak setuju sejumlah berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 4 pendapat sangat setuju berjumlah 11 dengan persentase sebesar 2,9%, pendapat setuju berjumlah 37 dengan persentase sebesar 9,9%, pendapat ragu-ragu berjumlah 12 dengan persentase sebesar 3,2%, pendapat tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase sebesar 0,5%, dan pendapat sangat tidak setuju sejumlah berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 5 pendapat sangat setuju berjumlah 14 dengan persentase sebesar 3,7%, pendapat setuju berjumlah 30 dengan persentase sebesar 8,0%, pendapat ragu-ragu berjumlah 18 dengan persentase sebesar 4,3%, pendapat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,2%, dan pendapat sangat tidak setuju sejumlah berjumlah 0 dengan persentase sebesar 0%.

Pada pernyataan 6 pendapat sangat setuju berjumlah 12 dengan persentase sebesar 3,2%, pendapat setuju berjumlah 38 dengan persentase sebesar 10,2%, pendapat ragu-ragu berjumlah 9 dengan persentase sebesar 2,4%, pendapat tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase sebesar 0,5%, dan pendapat sangat tidak setuju sejumlah berjumlah 1 dengan persentase sebesar 0,2%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan masing-masing indikator dalam variabel minat melamar pekerjaan responden lebih banyak memilih pendapat setuju. Hal ini berarti membangun minat melamar pekerjaan sangat diperlukan bagi responden yaitu

Alumni Uin Walisongo Semarang untuk melamar pekerjaan. Minat melamar pekerjaan akan tumbuh dengan sendirinya atau adanya faktor desakan, baik dari internal maupun eksternal.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### a) Uji Validitas

Dalam uji validitas dilakukan untuk pengujian validitas di setiap item pertanyaan dalam seluruh variabel. Nilai validitas masing-masing pertanyaan dapat dilihat dari nilai tabel *Correlation* dalam perhitungan SPSS Versi 22. Besarnya r tabel dalam penelitian ini adalah 0,250. Uji validitas dapat dilihat melalui nilai r hitung, yaitu apabila bernilai positif dan nilainya lebih dari r table (0,250), maka data atau item pertanyaan tersebut dianggap valid.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validisitas X1

No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,649	0,250	Valid
X1.2	0,690	0,250	Valid
X1.3	0,670	0,250	Valid
X1.4	0,656	0,250	Valid
X1.5	0,712	0,250	Valid
X1.6	0,690	0,250	Valid
X1.7	0,701	0,250	Valid

Sumber: Data primer, di olah oleh SPSS 22

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.15, diketahui bahwa semua nilai r hitung masing-masing item pertanyaan dalam indikator lingkungan kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari t tabel yaitu (X1.1)  $0,649 > 0,250$ , (X1.2)  $0,690 > 0,250$ , (X1.3)  $0,670 > 0,250$ , (X1.4)  $0,656 > 0,250$ , (X1.5)  $0,712 > 0,250$ , (X1.6)

0,690 > 0,250, (X1.7) 0,701 > 0,250. Maka dapat disimpulkan bahwa semua.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas X2

No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,739	0,250	Valid
X1.2	0,701	0,250	Valid
X1.3	0,713	0,250	Valid
X1.4	0,638	0,250	Valid

Sumber: Data primer, di olah oleh SPSS 2022

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.13, diketahui bahwa semua nilai r hitung masing-masing item pertanyaan dalam indikator reputasi perusahaan (X<sub>2</sub>) lebih besar dari t tabel yaitu (X1.1) 0,739 > 0,250, (X1.2) 0,701 > 0,250, (X1.3) 0,595 > 0,713, (X1.4) 0,638 > 0,250. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari indikator reputasi perusahaan adalah valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Y

No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,745	0,250	Valid
Y2	0,734	0,250	Valid
Y3	0,743	0,250	Valid
Y4	0,738	0,250	Valid
Y5	0,730	0,250	Valid
Y6	0,730	0,250	Valid

Sumber: Data primer, di olah oleh SPSS 2022

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.16, diketahui bahwa semua nilai r hitung masing-masing item pertanyaan dalam indikator minat melamar pekerjaan (Y) lebih besar dari t tabel yaitu (Y1) 0,745 > 0,250, (Y2) 0,734 > 0,250, (Y3) 0,743 >

0,250, (Y4) 0,738 > 0,250, (Y5) 0,730 > 0,250, (Y6) 0,730 > 0,250. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari indikator minat melamar pekerjaan adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Selain sebuah kuesioner harus valid, kuesioner juga harus reliabel. Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat di percaya atau diandalkan.

Cara pengukuran dilakukan dengan memasukkan seluruh item pertanyaan yang telah valid, kemudian diukur dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbachnya*. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,60, maka kuesioner tersebut telah reliabel. Kriteria yang dilakukan untuk uji reliabilitas dapat dikatakan baik, apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel.
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikutini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Item <sub>C</sub>	Nilai <i>ronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,705	Reliabel
		X1.2	0,705	Reliabel
		X1.3	0,705	Reliabel
		X1.4	0,705	Reliabel
		X1.5	0,705	Reliabel
		X1.6	0,705	Reliabel
		X1.7	0,705	Reliabel
		X2.1	0,727	Reliabel

2.	Reputasi Perusahaan ( $X_2$ )	X2.2	0,727	Reliabel
		X2.3	0,727	Reliabel
		X2.4	0,727	Reliabel
3.	Minat Melamar Pekerjaan (Y)	Y1	0,766	Reliabel
		Y2	0,766	Reliabel
		Y3	0,766	Reliabel
		Y4	0,766	Reliabel
		Y5	0,766	Reliabel
		Y6	0,766	Reliabel

Sumber: Data primer, di olah oleh SPSS 2022

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.17, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,79 yaitu 0,7050,60 yang berarti variabel lingkungan kerja reliabel. Untuk variabel reputasi perusahaan lebih besar dari 0,60 yaitu  $0,727 > 0,60$  yang berarti variabel reputasi perusahaan reliabel. Sedangkan untuk variabel minat melamar pekerjaan Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu  $0,766 > 0,60$  yang berarti variabel minat melamar pekerjaan reliabel.

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

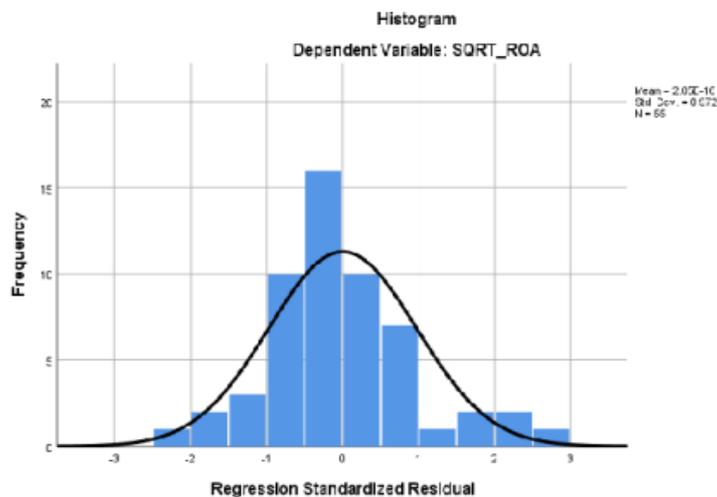
Bahwa di peroleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig.* (2-tailed). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan atau  $\alpha = 5\%$ . Dengan ketentuan, apabila data berdistribusi normal, nilai *Asymp Sig* (2-tailed  $> 0,05$ ) maka data tersebut berdistribusi normal, namun apabila nilai *Asymp Sig* (2-tailed  $< 0,05$ ) maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

Ustandardiz  
Ed Residual

N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80374107
Most Extreme Differences	Absolute	0.99
	Positive Negative	0.99 -0.72
Test Statistic		0.99
Asymp. Sig. (2-tailed)		200 <sup>c,d</sup>

Gambar 4. 1 Hasil Uji Histogram



Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat bahwa di peroleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan atau  $\alpha = 5\%$ . Dengan ketentuan, apabila data berdistribusi normal, nilai *Asymp Sig (2-tailed) > 0,05* maka data tersebut berdistribusi normal, namun apabila nilai *Asymp Sig (2-tailed) < 0,05* maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp Sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu (0,200 > 0,05) maka data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya saling berkorelasi atau ditemukan adanya hubungan korelasi. Untuk mengetahui uji ini dapat dilakukan apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model terbebas dari multikolinieritas. Yang berarti nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas dan bila nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan output pada *Coefficients* model dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, karena dapat nilai VIF < 10.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.800	1.250
	X2	.737	1.358
	Y	.746	1.340

Sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa ke 2 (dua) variabel independen tidak saling berkorelasi, karena semua yang terdapat dalam variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

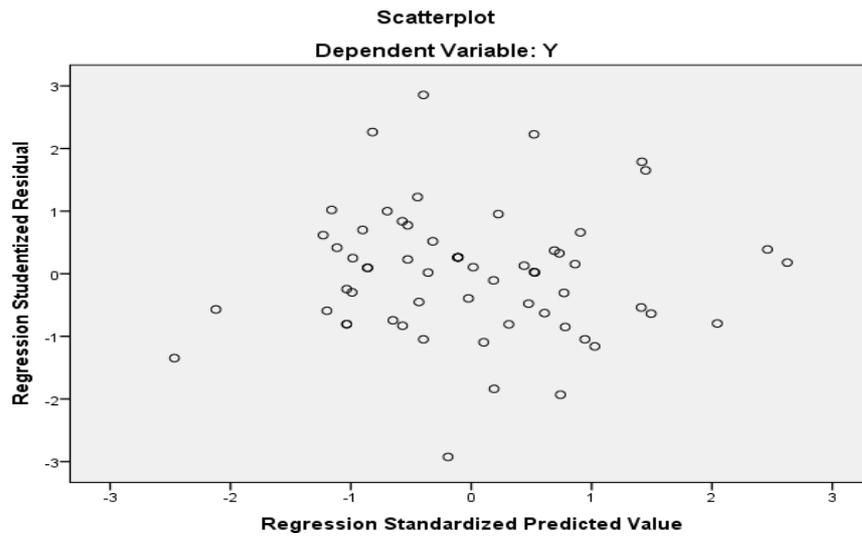
c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada uji ini,

kesalahan terjadi secara acak (random), tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih dari variabel bebas.

Berikut hasil perhitungan dari pengolahan Uji Heteroskedastisitas.

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil output pada Sccatterplot di atas didapatkan titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung koefisien jalur orientasi reputasi perusahaan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan. Untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu dengan cara di lihat pada angka Beta atau *Standardized Coefficients*. Untuk lebih jelasnya bisa di lihat di

Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.214	3.297		2.188	0.33
X1	.669	.177	.347	3.782	0.00
X2	.471	.117	.384	4.040	0.00

Dari tabel diatas dapat di susun matriks koefisien jalur, sebagai berikut:

Dari susunan matriks koefisien jalur, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara reputasi perusahaan dan minat melamarpekerjaan yaitu 0,347, dan besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap minat melamarpekerjaan yaitu 0,384.

#### 4.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh atau signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kesalahan 5 % atau 0,05.

Adapun prosedurnya sebagai berikut:

$H_0$  = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a$  = ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 14 Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.214	3.297		2.188	.033
X1	.699	.177	.347	3.782	.000
X2	.471	.117	.384	4.040	.000

1) Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap minat melamarpekerjaan (Y)

$H_0$  = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a$  = ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam pengambilan keputusan ditentukan dengan cara jika:

- a) Nilai Sig.  $> \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b) Nilai Sig.  $< \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan tabel uji t didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,040 > 1,999$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang.

2) Pengaruh reputasi perusahaan (X2) terhadap minat melamar pekerjaan (Y)

$H_0$  = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a$  = ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam pengambilan keputusan ditentukan dengan cara jika:

- a) Nilai Sig. >  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b) Nilai Sig.<  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan tabel uji t didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,782 > 1,999$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni mahasiswa FEBI UIN Walisongo.

#### 4.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja dan reputasi perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan.

Tabel 4. 15 Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.376	3	103.459	30.235	.000 <sup>b</sup>
2	Residual	198.462	58	3.422		
Total		508.839	61			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X1, X2

Adapun prosedurnya sebagai berikut:

- a.  $H_0$  = secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat
- b.  $H_a$  = secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ , sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$

b. Jika nilai  $F_{hitung} <$  nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima pada taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$

Dari uji Anova didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,235 yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 4,16 dan signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau tingkat signifikan F yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$ . Dengan kata lain pengaruh yang signifikan antara, lingkungan kerja dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan pada Lembaga keuangan syariah studi kasus alumni FEBI UIN Walisongo Semarang.

#### 4.4.3 Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Pada tabel model summary akan di peroleh koefisien determinasi ( $R^2$  atau R Square) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang dilakukan pada variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini dapat di ketahui dari hasil perhitungan regresi, dengan cara melihat pada angka *Adjusted R Square*.

Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.590	1.850

a. Predictors (constant),Reputasi,Lingkungan kerja

b. Dependent variabel,minat melamar kerja

Dapat di ketahui bahwa *Adjusted RSquare* adalah sebesar 0,590 yang artinya variabel terikat minat melamar pekerjaan (Y) dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan reputasi perusahaan ( $X_2$ ). Dan sisanya adalah sebesar  $1-0,590 = 0,410$  dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Jadi, dapat di ambil kesimpulan bahwa sebagian besar dari variabel

terikat dijelaskan oleh variabel- variabel bebas yang digunakan dalam model ini.

#### **4.5 Pembahasan Hasil Analisis Data**

##### **4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap minat melamar kerja**

Berdasarkan hasil Uji t yang telah dilakukan di Spss 2022, menunjukkan hasil bahwa dalam penelitian ini di dapatkan nilai thitung > ttabel yaitu  $4,040 > 1,999$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Siska Munawaroh<sup>68</sup> yang juga telah melakukan penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap minat melamar kerja. Dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja dengan minat melamar kerja pada Generasi Z di Wilayah Cikarang Utara. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira Alma Choirunisa<sup>69</sup>, dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Safira Alma Choirunisa terdapat pengaruh positif signifikan yang ada pada Lingkungan Kerja terhadap minat melamar kerja menjadi akuntan di Pemerintahan. Selain itu juga dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Richa Senjari<sup>70</sup> dimana juga terdapat pengaruh positif signifikan pada Lingkungan Kerja terhadap minat melamar kerja pada Sebagai akuntan publik.

Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh dalam minat melamar pekerjaan pada alumni mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang Pada lembaga keuangan syariah. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja baik,

---

<sup>68</sup> Siska Munawaroh, Skripsi, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan E-Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja" (Bekasi : UPB, 2019) hal 25

<sup>69</sup> Safira Alma Choirunisa, Pengaruh Penghargaan Finansial, Gender, dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Menjadi Akuntan Pemerintah, Universitas Negeri Yogyakarta, Program Studi Akuntansi, 2017

<sup>70</sup> Richa Senjari, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik, JOM FEKON VOL. 3 No. 1 (Februari) 2016

fasilitas kerja lengkap dan memadai dapat menarik para calon tenaga kerja.

#### **4.5.2 Pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja**

Berdasarkan hasil Uji t yang telah dilakukan di Spss 2022, menunjukkan hasil bahwa dalam penelitian ini di dapatkan nilai thitung > ttabel yaitu  $3,782 > 1,999$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan pada lembaga keuangan syariah.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Luthfan Latansa<sup>71</sup> yang juga telah melakukan penelitian mengenai pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja. Dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara reputasi perusahaan dengan minat melamar kerja pada mahasiswa Universitas Negeri Semarang. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Delsi Rismelinda<sup>72</sup> dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Delsi Rismelinda terdapat pengaruh positif signifikan yang ada pada reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja di PT Karya Bakti Tama.

Reputasi perusahaan adalah suatu pandangan/persepsi yang dihasilkan dari para stakeholder secara keseluruhan mengenai baik/buruknya kinerja suatu perusahaan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menarik minat pelamar pekerjaan. Reputasi perusahaan dapat menarik calon tenaga kerja yang potensial yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki reputasi yang baik akan menarik banyak calon tenaga kerja yang potensial juga.

Hal tersebut menunjukkan bahwa reputasi perusahaan memiliki pengaruh dalam minat melamar pekerjaan pada alumni mahasiswa FEBI

---

<sup>71</sup> M.Luthan Latansa, Skripsi, "Pengaruh Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang Semarang : UNNES, 2020) hal 48.

<sup>72</sup> Delsi Rismelinda, "Pengaruh reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan di Karya Tama Bakti", (Riau : Universitas Islam Riau, 2021) hal 50.

UIN Walisongo Semarang. Perusahaan yang memiliki reputasi yang baik dapat menarik alumni mahasiswa sebagai tenaga kerja yang tentunya juga memiliki potensial yang baik pula yang sesuai dengan diharapkan oleh perusahaan.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap minat melamar kerja di lembaga keuangan syariah pada alumni FEBI Uin Walisongo Semarang periode 2020-2021.
2. Reputasi perusahaan ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap minat melamar kerja di lembaga keuangan syariah pada alumni FEBI Uin Walisongo Semarang periode 2020-2021.

### **5.2 SARAN**

1. Bagi Instansi
  - a. Lingkungan kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menarik minat melamar pekerjaan, maka perlu adanya peningkatan terhadap lingkungan kerja, seperti: senantiasa memberikan perhatian terhadap pemenuhan fasilitas sebagai alat penunjang untuk bekerja, menyediakan segala fasilitas yang layak dan memadai.
  - b. Reputasi perusahaan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menarik minat melamar pekerjaan, maka perlu adanya peningkatan dan pengembangan terhadap reputasi perusahaan, menjalankan strategi komunikasi yang baik untuk tetap mempertahankan dan menjaga reputasi perusahaan.
2. Bagi Akademik
  - a. Diharapkan dapat menambah perbendaharaan koleksi kepustakaan UIN Walisongo Semarang yang bisa bermanfaat bagi pembaca.
  - b. Dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dan rujukan dalam penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, Enny, Gazali Rahman. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki PT. Restu Mahkota Karya Jakarta, Telaah Bisnis Volume 15, Nomor 1, Juli 2014* dalam <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/6/6> di akses 14 Desember 2022
- Ana Zahrotun Nihayah, 2022, Kontribusi Perbankan Syariah Terhadap Permodalan UMKM Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomim Menejemen, dan Bisnis, Vol.6 No.2* di akses pada 30 Mei 2023.
- Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Diakse pada 25 Juni 2022
- Departemen Agama RI. 2015. *Al-Qur'an dan Terjemahnya: Al-Furqon*, Jakarta: Cahaya Putri. Diakses pada 25 Januari 2022
- Fahmi, Irham. Rudy Fachruddin (ed.). 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Diakses pada 23 Juli 2022
- Ferricha, Dian. 2015. *Peninjauan Upah Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah, AN-NISBAH, Vol. 02, No. 01, Oktober 2015 x 305* dalam <http://ejournal.iaintulungagung.ac.id/index.php/nisbah/article/view/258/196> diakses pada 7 Mei 2023
- FI, Suliyanto, Sigit Suyantoro (ed.). 2011. *Ekonometrika Terapan – Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Gunarso, S. 2009. *Psikologi Remaja*, Jakarta: Andi Offset. <http://dspace.unimap.edu.my/dspace/bitstream/123456789/1682/1/Minat%20Untuk%20Bekerja.pdf> di akses pada 27 Februari 2023

<http://febi.iain-tulungagung.ac.id/fakultas/visi-misi-a-tujuan> di akses pada 12 Desember 2021

<https://tulungagungkab.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/800> diakses pada 4 Desember 2021

<http://psikologi.or.id/psikologi-industri-organisasi/peran-minat-terhadap-jabatan.htm> di akses pada 27 Februari 2022

\_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers. Diakses pada 7 Juli 2022

Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers. Diakses pada 5 Juni 2022

Kantor Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Tulungagung. diakses pada 4 Juli 2022

Kholil, M. Abdul. 2014. *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. INTI KARYA PLASMA PERKASA TAPUNG*, Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 dalam [https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/55\\_41](https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/55_41) di akses pada 3 Januari 2022

Marwansyah. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. 2012. Bandung: Alfabeta. Diakses pada 5 Januari 2022

Marzani, Nur'aini, Donny Dharmawan. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SINAR MAS LAND. Tbk TANGERANG*, ISSN: 2338 – 4794 Vol.5. No. 3 September 2017 dalam <http://ojs.ekonomi-unkris.ac.id/index.php/IMBK/article/view/157> di akses pada 3 Januari 2022

Mauludi, Ali. Elok Fitriani (eds.). 2016. *Teknik Belajar Statistik 2*. Jakarta: Alim's Publishing. Diakses pada 5 Desember 2021

- Misbahuddin, Iqbal Hasan, Suryani (ed.). 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik Edisi Ke-2*. Jakarta: Bumi Aksara. Diakses pada 14 Juli 2022
- Muhammad. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Diakses pada 13 Januari 2022
- M. Arsyadani, 2022, *Pengaruh Pengetahuan, Kualitas Pelayanan, Produk dan Regalitas Terhadap Minat Anggota Untuk Menggunakan Produk Simpan Pada KSPS Buana Kartika*, UIN Walisongo Semarang. Diakses pada 25 mei 2023
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah MadaUniversity Press. Diakses pada 30 Januari 2022
- Nova, Firsia. 2011. *CRISI Public Relations PR Menghadapi Krisis, Mengelola Isu, Membangun Citra, dan Reputasi Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers. Diakses pada 20 April 2022
- Permadi, Komang Dede, I Gusti Salit Ketut Salit Netra. 2015. *Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana*, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.10, 3256-3286 dalam <http://erepo.unud.ac.id/id/eprint/1236> di akses 14 Desember 2021.
- Puri, Karinta Pramitha et. all. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan Pd. Bpr Bank Solo)*, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 16 Edisi Khusus April 2016:150-158* dalam <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/11284/10942> di akses 14 Desember 2021

- Pratama, Doni. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Seminar and call for paper 2015, Strategic Agility: Thrive in Turbulent Environment ( Research an Practices ), Madic 2015 dalam [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=QahUKEwiwzlynJ\\_XAhUGT48KHR0JC\\_UQFggguMAI&url=http%3A%2F%2Fppim.or.id%2Fprocerding%2Findex.php%2Fmadic%2Farticle%2Fview%2F20%usg=AOvVaw11KGYawvWnzX893DaY47EU](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=QahUKEwiwzlynJ_XAhUGT48KHR0JC_UQFggguMAI&url=http%3A%2F%2Fppim.or.id%2Fprocerding%2Findex.php%2Fmadic%2Farticle%2Fview%2F20%usg=AOvVaw11KGYawvWnzX893DaY47EU) diakses pada 12 Januari 2022
- Rahman El-Junusi, 2012, *Implementasi Syariah Governance Serta Implikasinya Terhadap Reptasi dan Kepercayaan Bank Syariah*, Semarang, Jurnal Al-Tahrir, Vol.12, No.1. Di akses pada 25 Mei 2023.
- Rahmawanti, Nela Pima et, all. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 N0. 2 Maret 2014 dalam <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id> di akses pada 14 Januari 2022
- Rowly, Chris, Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts*. Jakarta: Rajawali Pers. Diakses pada 8 Desember 2021
- S., Mulyadi. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers. Diakses pada 7 Maret 2022
- Sarwono, Jonathan, Agnes Heni Triyuliana (ed.). 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. Diakses pada 5 Februari 2022

- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Diakses pada 4 Februari 2022
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Diakses pada 5 April 2022
- Siregar, Syofian, Fandy Hutari (ed.), 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Diakses pada 3 Februari 2023
- Sofyan, Diana, Khairani. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 18-23 dalam <http://journal.unimal.ac.id/miej/article/download/24/15> di akses pada 3 Januari 2022
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Diakses pada Juli 2022
- Sugiyono, Sutopo (ed.). 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Diakse 22 Januari 2021
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Diakses pada 25 Desember 2021
- Sumardana, Octavianus et. all. 2014. *Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan, Dan Kompensasi Yang Ditawarkan Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 19, No. 2, Agustus 2014* dalam <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/301/564> di akses 14 Januari 2022

- Thoifah, I' anatur. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani. Diakses pada 01 Desember 2021
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres. Wirawan. 2015. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pres. Diakses pada 03 Januari 2022
- Yusuf, Burhanuddin. M. Nur Rianto Al Arif (ed.). 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers. Diakses pada 14 Desember 2021
- Zainal, Rivai Veithzal et. al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Teori*. Jakarta: Rajawali Pers. Diakses pada 16 Desember 2021
- Zuana, Citra Indah e.t.all. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 7 No. 1 Januari 2014 dalam <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/308> di akses pada 3 Januari 2022

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian

#### KUISISIONER PENELITIAN

#### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN REPUTASI PERUSAHAAN TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH

(Studi Pada Alumni Mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang)

#### I. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki

b. Perempuan

Pogram Studi : a. Ekonomi Islam

b. Perbankan Syariah

c. Akuntansi Syariah

d. D3 Perbankan Syariah

e. Manajemen.

Tahun Alumni : a 2020

b. 2021

#### II. Petunjuk Pengisian

Jawablah pertanyaan berikut dengan memilih salah satu jawaban yang tertera. Setiap butir pertanyaan terdiri dari 5 pilihan jawaban tersebut adalah:

No.	Tanggapan Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### III. Daftar Pertanyaan

#### A. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
2.	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
4.	Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik					
5.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
6.	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
7.	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan sayasaat bekerja					
8.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja					
9.	Satuan keamanan tempat kerja saya sudahbekerja dengan baik sehingga saya merasa Aman					
10.	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

#### B. Reputasi Perusahaan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki perasaan senang terhadap Lembaga Keuangan Syariah					
2	Lembaga Keuangan Syariah membuat saya kagum					

3	Lembaga Keuangan Syariah membuat saya percaya untuk bekerja disana					
4	Lembaga Keuangan Syariah memiliki produk dan layanan yang dihasilkan sesuai dengan identitas perusahaan					
5	Lembaga Keuangan Syariah menghasilkan produk yang inovatif					
6	Lembaga Keuangan Syariah menghasilkan produk yang berkualitas tinggi					
7	Lembaga Keuangan Syariah memiliki kepemimpinan yang baik					
8	Lembaga Keuangan Syariah memiliki visi masadepan yang jelas					
9	Lembaga Keuangan Syariah mengenali dan memanfaatkan keunggulan pasar					
10	Lembaga Keuangan Syariah dikelola dengan baik					
11	Lembaga Keuangan Syariah adalah tempat yang layak untuk bekerja					
12	Lembaga Keuangan Syariah memiliki karyawan yang kompeten					
13	Lembaga Keuangan Syariah mendukung tujuan yang baik dalam menyelesaikan masalah Social					
14	Lembaga Keuangan Syariah memiliki tanggungjawab sosial					
15	Lembaga Keuangan Syariah memiliki standar yang tinggi dalam memperlakukan karyawannya					

16	Lembaga Keuangan Syariah memiliki rekam jejak profit (keuntungan) yang baik					
17	Lembaga Keuangan Syariah memiliki investasi yang rendah risiko					
18	Lembaga Keuangan Syariah cenderung lebih baik dari pada kompetitornya					

### C. Minat Melamar Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Sebagai mahasiswa saya tertarik untuk melamar pekerjaan pada Lembaga Keuangan Syariah					
2	Saya mencari informasi tentang lowongan di Lembaga Keuangan Syariah melalui berbagai sumber media					
3	Saya bersedia di posisikan dibagian apa saja ketika melamar pekerjaan di Lembaga Keuangan Syariah					
4	Saya akan mempertimbangkan posisi yang dibutuhkan oleh Lembaga Keuangan Syariah ketika melamar pekerjaan					

## Lampiran 2: Rekap Data Penelitian

### Lingkungan Pekerjaan (X1)

No	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	X2.TOT AL
1	5	4	2	2	4	4	4	3	4	3	35
2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46
3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	34
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	41
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
13	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	46
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
17	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
18	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
23	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	41
24	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

30	4	4	4	3	4	4	5	4	2	3	37
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
34	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35
35	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
36	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39
37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
39	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	39
40	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
41	4	2	4	3	3	3	4	5	4	4	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	3	3	2	4	5	5	4	4	38
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	3	5	3	2	4	4	4	4	5	38
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
49	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
50	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
53	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35
54	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	35
55	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	45
56	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45
57	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
58	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	41
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
62	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44

Reputasi Perusahaan (X2)

N <sub>o</sub>	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1. TOTAL
1	4	4	4	3	2	2	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	59
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	75
3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	67
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	82
5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	64
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
7	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	79
8	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	84
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	72
10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	82
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
12	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	61
13	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	75
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
15	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	79
16	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	76
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	57
18	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	76
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	70
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	71
22	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	79
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	78
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	72
25	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	66
26	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	63
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	69

28	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	83
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
30	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	67
31	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	64
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	87
33	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	64
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	69
35	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	70
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	80
39	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	79
40	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	84
41	2	2	2	2	4	2	2	3	5	3	4	4	2	2	4	5	2	2	52
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
43	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	2	2	3	69
44	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	79
45	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	77
46	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	72
48	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
50	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
52	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	77
53	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	64
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	73
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
56	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	84
57	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	79
58	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	75
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
60	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	84
61	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	64
62	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	74

Minat Melamar Kerja (Y)

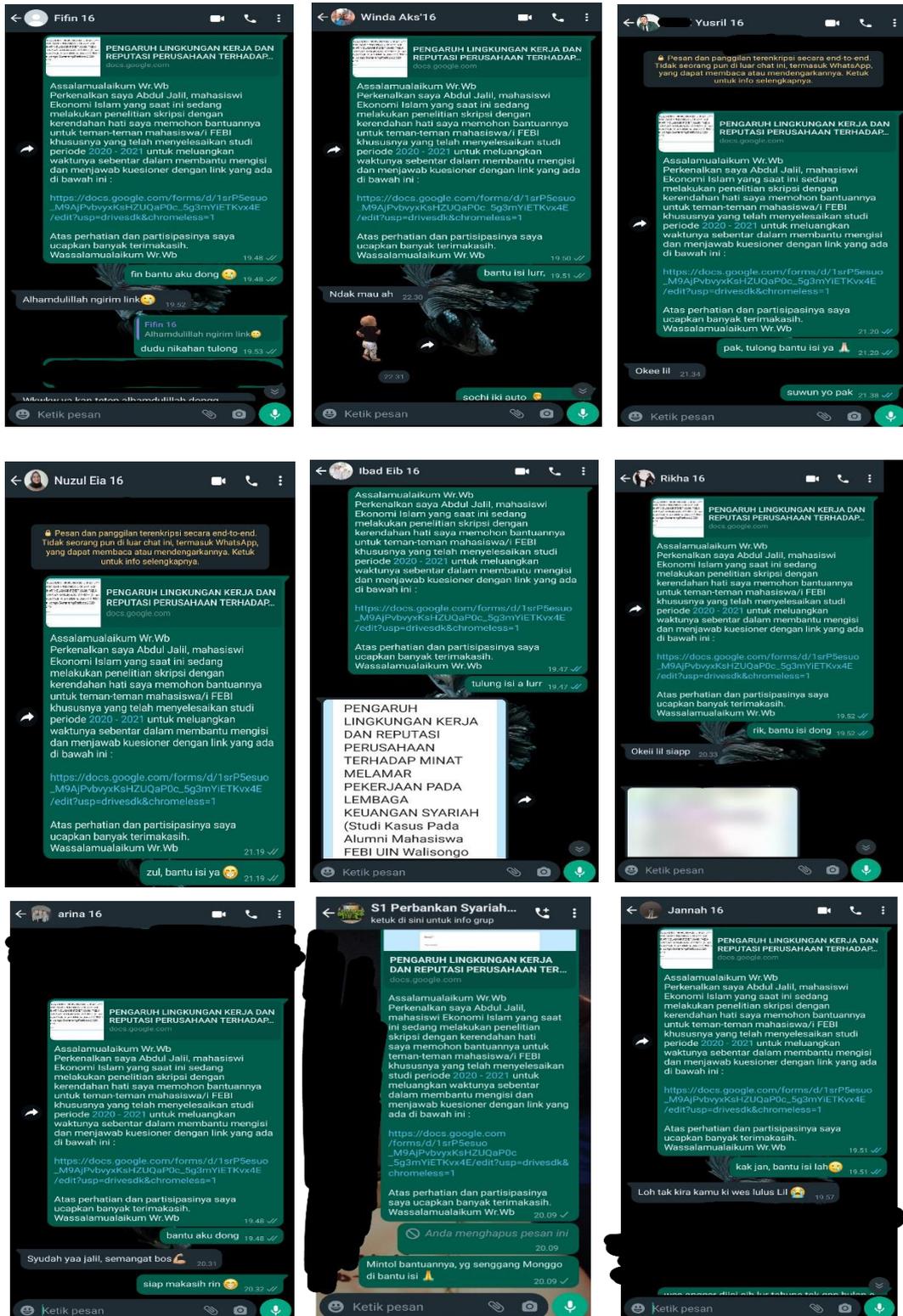
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y.TOTAL
1	5	4	4	2	15
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	4	19
4	5	5	5	5	20
5	2	2	2	4	10
6	5	4	4	4	17
7	5	5	5	2	17
8	4	4	4	4	16
9	5	4	5	4	18
10	4	4	3	5	16
11	5	5	5	5	20
12	3	3	2	4	12
13	3	3	3	4	13
14	5	5	2	5	17
15	5	5	5	5	20
16	4	4	5	2	15
17	4	4	4	4	16
18	3	3	2	4	12
19	4	4	4	4	16
20	4	4	2	4	14
21	5	3	2	4	14
22	4	4	4	4	16
23	5	4	4	4	17
24	4	4	4	4	16
25	3	4	3	4	14
26	2	4	3	4	13
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	5	17
29	4	4	4	4	16

30	5	5	4	4	18
31	5	5	4	5	19
32	5	5	5	5	20
33	2	2	2	2	8
34	4	4	4	4	16
35	3	3	3	3	12
36	4	3	3	4	14
37	4	4	3	4	15
38	5	5	3	4	17
39	4	4	3	5	16
40	3	2	4	5	14
41	2	2	2	2	8
42	4	4	4	4	16
43	4	4	5	4	17
44	5	5	4	4	18
45	4	4	3	4	15
46	4	4	5	3	16
47	4	3	3	4	14
48	5	5	4	5	19
49	4	4	4	4	16
50	4	5	4	4	17
51	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	16
53	4	4	3	4	15
54	5	2	1	4	12
55	5	4	5	5	19
56	5	5	3	5	18
57	5	5	5	5	20
58	5	4	3	4	16
59	4	4	4	4	16
60	5	5	3	5	18

61	3	3	2	4	12
62	5	5	5	5	20

# Lampiran 3: Gambar Penyebaran Kuisiонер

## Gambar Penyebaran Kuisiонер



## Lampiran 4 : Surat Permohonan Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan, telp/Fax (024)7608454 Semarang 50185  
Website: febi.walisongo.ac.id – Email: febi@walisongo.ac.id

Nomor : 1823/Un.10.5/D1/PG.00.00/05/2023  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Riset / Penelitian

16 Mei 2023

Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Walisongo Semarang  
di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak / Ibu memberikan izin riset / penelitian kepada:

Nama : ABDUL JALIL  
NIM : 1605026186  
Semester : XIV (2022/2023)  
Jurusan / Prodi : S1 Ekonomi Islam  
Alamat Peneliti : Muryolobo RT/RW 02/08, Nalumsari, Jepara  
Tujuan Penelitian : Mencari data guna menyelesaikan Skripsi  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN REPUTASI PERUSAHAAN TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH (STUDI KASUS PADA ALUMNI MAHASISWA FEBI UIN WALISONGO SEMARANG PERIODE 2020-2021)  
Waktu Penelitian : 16 – 20 Mei 2023  
Lokasi Penelitian : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang

Demikian surat permohonan ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Dan Kelembagaan



**NUR FATONI**

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang

## Lampiran 5: Surat Penunjukan Pembimbing



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. DR. HAMKA (Kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang

Nomor :B-3793/Un.10.5/D.1/PP.00.9/11/2021

05 November 2021

Lamp. :-

Hal : Penunjukan menjadi Dosen  
Pembimbing Skripsi

Kepada Yth. :  
Rahman El Junusi, SE., MM.  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Walisongo

Di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan pengajuan proposal skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Abdul Jalil  
NIM : 1605026186  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : pengaruh Lingkungan Kerja dan Reputasi Perusahaan terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus pada Alumni Mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang Periode September 2020-2021)

Maka, kami berharap kesediaan Saudara untuk menjadi Pembimbing I penulisan skripsi mahasiswa tersebut, dengan harapan:

1. Topik yang kami setuju masih perlu mendapat pengarahan Saudara terhadap judul, kerangka pembahasan dan penulisan.
2. Pembimbingan dilakukan secara menyeluruh sampai selesainya penulisan skripsi.

Untuk membantu tugas Saudara, maka bersama ini kami tunjuk sebagai Pembimbing II Saudara/I Ana Zahrotun Nihayah, S.E., M.A.

Demikian, atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Tembusan :

1. Pembimbing II
2. Mahasiswa yang bersangkutan

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Abdul Jalil  
Tempat, tanggal lahir : Jepara, 08 November 1998  
Alamat : Desa Muryolobo, Kecamatan Nalumsari, Kabupaten Jepara  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
No. Hp : 085643781819  
Email : [jaliljr410@gmail.com](mailto:jaliljr410@gmail.com)  
Jenjang Pendidikan :  
1. SD N 2 Muryolobo  
2. SMP Terpadu Hadziqiyah Gemiring Lor  
3. SMK Terpadu Hadziqiyah Gemiring Lor

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jepara, 30 Mei 2023

Penulis



**Abdul Jalil**

NIM. 1605026186