

ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT BEKERJA LULUSAN AGRIBISNIS POLITEKNIK NEGERI BANYUWANGI DI PT TIRTA HARAPAN KEBUN BAYU KIDUL

Sinta Fauziah^{1a}, Nanda Rusti^{2b}, Danang SWPJ Widakdo^{3c}

^{1,2,3}Program Studi Agribisnis, Politeknik Negeri Banyuwangi, Indonesia

sintafauziah74@gmail.com^a, nanda.rusti@poliwangi.ac.id^b, danang.sudarso@poliwangi.ac.id^c

INFO ARTIKEL:

Dikumpulkan: 18 Mei 2026;

Diterima: 23 Juli 2026;

Terbit/Dicetak: 10 September 2026;



Volume 22. Number 3,
September 2026, pp. 156-168

<http://doi.org/10.23960/jbm.v22i3.4807>

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of salary, education, and mental personality soft skills on the employment interest of the 2021 Agribusiness Study Program alumni at PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul. This study employed a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative data, with purposive sampling to select 33 respondents. Data were collected through questionnaires and semi-structured interviews and subsequently analyzed using multiple linear regression, resulting in the following equation: $Y = -4.65 + 0.777X_1 - 0.488X_2 + 0.705X_3 + e$. The quantitative findings were further supported by the interview results. The partial test results indicated that salary and mental personality soft skills had a positive and significant effect on alumni employment interest, whereas education had a negative and significant effect. Simultaneously, salary, education, and mental personality soft skills significantly influenced employment interest, with an R^2 value of 0.934, indicating that 93.4% of the variation in employment interest was explained by these three variables, while the remaining 6.6% was influenced by other factors not examined in this study, including career opportunities, job security, work environment, and work experience.

Keywords: Education, Employment Interest, Plantation Industry, Salary, Soft Skills

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji, pendidikan, dan mental personality soft skill terhadap minat bekerja alumni Program Studi Agribisnis angkatan 2021 di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul. Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed methods dengan teknik purposive sampling terhadap 33 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara semi-terstruktur yang dilanjutkan dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda yang menghasilkan persamaan: $Y = -4,65 + 0,777X_1 + (-0,488X_2) + 0,705X_3 + e$ serta didukung oleh hasil wawancara. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel gaji dan mental personality soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni, sedangkan pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan ketiga variabel gaji, pendidikan, dan mental personality soft skill berpengaruh signifikan terhadap minat bekerja alumni dengan nilai R^2 sebesar 0,934 menunjukkan besarnya pengaruh gaji, pendidikan, dan mental personality soft skill terhadap minat bekerja alumni sebesar 93,4% dan sisanya 6,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu peluang karier, job security, lingkungan kerja, dan pengalaman.

Kata Kunci: Gaji, Minat Bekerja, Mental Personality Soft Skill, Pendidikan, Perusahaan Perkebunan

Corresponding author:

Sinta Fauziah

Jalan Raya Jember KM 13, Desa

Labanasem, Kecamatan Kabat,

Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur

Email: sintafauziah74@gmail.com

PENDAHULUAN

Sektor pertanian memiliki peran yang penting untuk mendukung pertumbuhan ekonomi di tingkat nasional, penyediaan bahan pangan, penyerapan tenaga kerja, serta berkontribusi Produk Domestik Bruto (PDB) (Mulyaningsih, Hubeis, & Sadono, 2018). Data dari Kementerian Pertanian tahun 2014 menunjukkan sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan mengalami peningkatan PDB sebesar 5,05% ; menyerap tenaga kerja sebesar 41,61 juta orang dari total 145,77 juta tenaga kerja nasional. Meskipun demikian, sektor pertanian mengalami tantangan serius mengenai penurunan regenerasi petani serta jumlah generasi pemuda

dari 29,18% pada tahun 2011 menjadi 19,18% pada tahun 2021. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan tenaga kerja muda yang kompeten dengan rendahnya minat pemuda untuk bekerja di bidang pertanian.

Fenomena serupa juga terjadi di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul yang menunjukkan adanya dominasi tenaga kerja berusia lansia (≥ 60 tahun), yaitu Afdelling Lider (98 orang), Afdelling Kampung Anyar (78 orang), Afdelling Mangaran (75 orang), dan Afdelling Bejong (41 orang). Berbanding terbalik dengan jumlah tenaga kerja pada kategori pemuda yang relatif sedikit, yaitu Afdeling Lider (20), Afdeling Kampung Anyar (10), Afdeling Bejong (6), dan Afdeling Mangaran (6). Ketimpangan struktur usia tenaga kerja tersebut berpotensi menghambat keberlanjutan operasional perusahaan dan proses regenerasi tenaga kerja terutama pada karyawan tetap, padahal perusahaan membutuhkan tenaga kerja produktif dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Sementara itu, terdapat ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan dengan jumlah kompensasi yang diterima, sehingga karyawan berpendidikan lebih tinggi memperoleh pendapatan yang tidak jauh berbeda dengan pekerjaan tanpa kualifikasi khusus. Kondisi tersebut diperkuat oleh adanya keterbatasan finansial perusahaan yang memengaruhi kebijakan pengupahan dan penyediaan fasilitas perusahaan yang dapat memengaruhi kebijakan pengupahan dan penyediaan fasilitas tenaga kerja, meskipun perusahaan tetap menuntut karyawan memiliki kesiapan mental, kemampuan beradaptasi terhadap tekanan kerja, dan komitmen dalam menjalankan tugas secara profesional.

Kondisi tersebut perlu dikaji pada alumni Program Studi Agribisnis Politeknik Negeri Banyuwangi yang telah dibekali dengan kompetensi di bidang pertanian, namun tidak seluruh alumni memiliki minat yang sama untuk bekerja di sektor pertanian. Minat bekerja alumni di sektor perkebunan dipengaruhi oleh faktor gaji, pendidikan, dan mental *personality soft skill*. Gaji merupakan imbalan terhadap kontribusi kerja yang telah dilakukan serta menentukan pilihan pekerjaan seseorang, sehingga dapat mempertimbangkan manfaat finansial yang diperoleh saat ini dengan prospek peningkatan di masa mendatang (Barusman & Mediana, 2026). Pendidikan juga berperan dalam proses pengambilan keputusan karier sesuai dengan kompetensi, peluang pengembangan karier, dan prospek kesejahteraan yang ditawarkan (Teichler, 2020). Selain itu, mental *personality soft skill* meliputi tanggung jawab, disiplin, kerja sama, keterbukaan terhadap pengalaman baru, kemampuan beradaptasi, dan kestabilan emosi. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan satu sama lain serta dijelaskan melalui the theory of interest oleh Fisher (1930) yang menyatakan bahwa keputusan seseorang dalam memilih pekerjaan dipengaruhi oleh pertimbangan antara manfaat yang diperoleh saat ini dengan manfaat yang diharapkan pada masa mendatang.

Relevansi landasan teori di atas perlu dibuktikan melalui kondisi nyata di lapangan untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi minat bekerja alumni. Menurut penelitian Kellysasetia, Hendrarini, and Yektiningsih (2024) menunjukkan bahwa rendahnya minat pemuda untuk bekerja di sektor pertanian dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pendapatan, keterampilan, dan citra sosial. Namun, penelitian tersebut hanya berfokus pada konteks pertanian di tingkat pedesaan, sehingga cenderung belum mampu untuk menjabarkan mengenai minat bekerja pada perusahaan yang memiliki karakteristik berbeda pada aspek sistem kerja, jenjang karier, dan sistem pengupahan. Selain itu, kajian literatur yang mengintegrasikan variabel mental *personality soft skill* pada perusahaan perkebunan masih terbatas. Berdasarkan kesenjangan di atas, maka penelitian ini akan mengintegrasikan variabel gaji, pendidikan, dan mental *personality soft skill* berdasarkan the theory of interest yang bertujuan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap minat bekerja alumni Program Studi Agribisnis Politeknik Negeri Banyuwangi di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

The Theory of Interest

The theory of interest dikemukakan oleh Fisher (1930) sebagai pengembangan teori the rate of interest tahun 1907. Teori ini memiliki 2 dimensi utama yaitu pertimbangan manfaat pada saat ini (*time preference*) dan manfaat yang diharapkan pada masa mendatang (*investment opportunity*). Keterkaitan antara teori ini dengan variabel gaji dapat diketahui dari peran gaji sebagai manfaat ekonomi yang dirasakan secara langsung oleh seseorang, sehingga semakin baik persepsi seseorang mengenai gaji yang ditawarkan perusahaan, maka

semakin besar juga kecenderungan seseorang untuk tertarik pada bidang pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, keterkaitan antara gaji dan minat bekerja pada penelitian ini dijabarkan secara lebih lanjut melalui teori kompensasi.

Sementara itu, keterkaitan dengan variabel pendidikan dipahami bahwa pendidikan sebagai bentuk investasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi kerja. Oleh karena itu, tingginya tingkat pendidikan seseorang, maka semakin besar peluang dalam memperoleh pekerjaan, pendapatan, dan jenjang karier yang lebih baik sehingga dapat menurunkan minat bekerja di sektor perkebunan yang dijelaskan melalui *human capital theory*. Keputusan seseorang dalam memilih suatu pekerjaan juga dipengaruhi oleh kesesuaian antara karakteristik individu dengan lingkungan kerja, sehingga mental personality soft skill dapat membentuk kemampuan seseorang dalam beradaptasi, bekerja sama, dan menghadapi tantangan yang berpengaruh terhadap minat bekerja. Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui *theory of vocational and work environment*.

Minat Bekerja

Minat bekerja merupakan kecenderungan tertarik dan memilih suatu pekerjaan yang berperan dalam pengambilan keputusan karier (Qurr'aeni & Pravesti, 2025). Minat bekerja juga dicerminkan dari adanya keinginan seseorang dalam mencari informasi mengenai pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu (Mowbray, Hall, Raeside, & Robertson, 2018). Minat bekerja seseorang juga dapat dilihat melalui pertimbangan rasional, seperti: kondisi kerja, gaji, fasilitas, dan tunjangan (Kylila & Elgeka, 2024). Sementara itu, minat bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh pemberian gaji maupun tunjangan saja, namun juga dipengaruhi oleh prospek pengembangan karier, stabilitas pekerjaan, dan pengalaman yang diperolehnya dalam jangka panjang. Hal tersebut didukung oleh *expectancy theory* yang menyatakan bahwa minat bekerja merupakan ketertarikan yang dimiliki oleh seseorang untuk memilih, melamar, menerima, dan menjadikan pekerjaan di perusahaan perkebunan sebagai pilihan karier.

Gaji

Gaji menjadi salah satu faktor yang memengaruhi minat bekerja alumni di sektor perkebunan terutama pada PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul. Menurut Galanaki (2020) gaji berfungsi sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup serta memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Namun, menurut Wang and Seifert (2017) pemotongan gaji pada karyawan dapat menurunkan minat bekerja karyawan di suatu perusahaan. Namun, hal tersebut dapat ditolerir apabila perusahaan dapat menjaga komunikasi tetap bersifat terbuka. Hal tersebut didukung oleh teori kompensasi yang menyatakan bahwa gaji merupakan bentuk kompensasi terhadap kontribusi karyawan yang dinilai dari kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan hidup, daya saing, dan pemberian tunjangan serta jaminan kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi jumlah gaji yang diterima oleh seseorang, maka minat bekerja di suatu perusahaan perkebunan juga akan semakin meningkat begitupun sebaliknya.

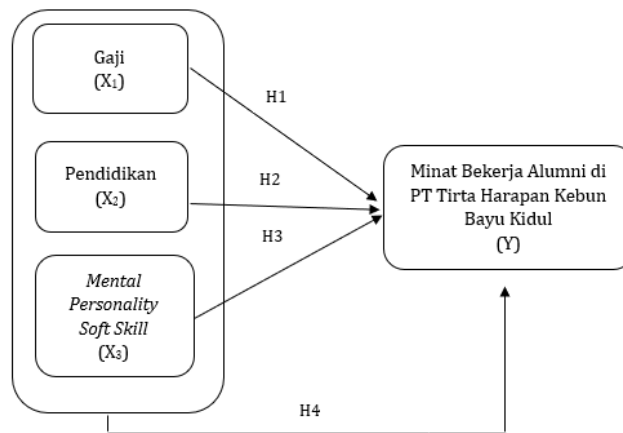
Pendidikan

Pendidikan yang ditempuh seseorang dapat berfungsi sebagai sarana untuk memperoleh ijazah serta sebagai proses pembentukan kapasitas diri secara lebih mendalam untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan karier sesuai dengan kompetensinya (Baert, Neyt, Siedler, Tobback, & Verhaest, 2021). Pendidikan juga memengaruhi rasionalitas individu dalam memilih pekerjaan berdasarkan kesesuaian kompetensi, peluang pengembangan karier, dan prospek kesejahteraan karyawan di sektor perkebunan (Teichler, 2020). Pertimbangan rasional tersebut berkaitan dengan penyediaan ruang pengembangan keterampilan serta mobilitas kerja yang sejalan dengan kualifikasinya. Hal tersebut didukung dengan *human capital theory* yang menyatakan bahwa pendidikan berperan sebagai investasi modal manusia yang membentuk harapan terhadap jenis pekerjaan, tingkat pendapatan, jenjang karier, serta kesesuaian pekerjaan yang dipilihnya.

Mental Personality Soft Skill

Mental personality soft skill kemampuan individu dalam mengelola diri, berinteraksi, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Aspek ini mencakup tanggung jawab, disiplin, kerja sama, keterbukaan terhadap pengalaman baru, kemampuan beradaptasi, dan kestabilan emosi yang dapat mendukung efektivitas kerja

(Yoo & Lee, 2019). Sementara itu, mental *personality soft skill* menjadi faktor utama yang dipertimbangkan oleh perusahaan ketika akan merekrut maupun mempertahankan karyawannya (Akoum, 2023). Pada konteks penelitian ini, mental *personality soft skill* berkaitan dengan cara seseorang dalam menghadapi kondisi lingkungan kerja yang bersifat dinamis pada perusahaan perkebunan sehingga membutuhkan sikap tanggung jawab, kemampuan beradaptasi, kerja sama, dan kestabilan emosi dalam menghadapi tekanan kerja. Hal tersebut sejalan dengan *theory of vocational personalities and work environment* yang dikemukakan oleh menyatakan bahwa minat dan pilihan karier seseorang dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara karakteristik kepribadian individu dengan lingkungan kerja yang dipilihnya.



Gambar 2. Kerangka teoritis penelitian

Hipotesis

Hubungan Gaji Dengan Minat Bekerja Alumni

Berdasarkan teori kompensasi, gaji merupakan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai sebuah penghargaan atas kontribusi karyawan. Oleh karena itu, semakin kompetitif gaji yang ditawarkan perusahaan, semakin besar pula ketertarikan alumni untuk bekerja pada sektor perusahaan perkebunan. Hal tersebut didukung oleh Galanaki (2020) berpendapat bahwa gaji tidak hanya berperan sebagai imbalan terhadap yang telah dilakukan, namun juga sebagai sarana untuk membangun keterikatan diantara karyawan terhadap perusahaan. Menurut pendapat dari Maularahmah and Kurniawati (2024) mengemukakan bahwa variabel gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat gen Z dalam melamar pada sektor pekerjaan tertentu. Berdasarkan penjabaran tersebut, maka dapat disimpulkan mengenai hubungan variabel gaji terhadap minat bekerja alumni yang disimpulkan dalam hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 : Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni Program Studi Agribisnis Politeknik Negeri Banyuwangi di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul

Hubungan Pendidikan Dengan Minat Bekerja Alumni

Menurut *human capital theory* menyatakan bahwa pendidikan menjadi investasi modal manusia yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu sehingga dapat membentuk harapan seseorang terhadap jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenjang karier. Oleh karena itu, semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seseorang, maka semakin besar kecenderungannya memilih pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan prospek pengembangannya. Hal tersebut didukung oleh Tomlinson (2017) yang menyatakan bahwa pendidikan meningkatkan *employability*, serta didukung oleh penelitian Kinanti and Putri (2023) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap minat bekerja. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni Program Studi Agribisnis Politeknik Negeri Banyuwangi di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul

Hubungan Mental Personality Soft Skill Dengan Minat Bekerja Alumni

Berdasarkan *theory of vocational and work environment* menyatakan bahwa minat dan pilihan karier seseorang dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara karakteristik kepribadian individu dengan lingkungan

kerja yang dipilihnya. Oleh karena itu, *mental personality soft skill* dipahami sebagai sebuah keterampilan non teknis yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola diri, berinteraksi, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja. Hal tersebut didukung oleh pendapat dari Sudarso, Prakoso, and Widakdo (2022) yang berpendapat bahwa *personality* dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingginya *mental personality soft skill* yang mencakup ketahanan individu dalam menghadapi tekanan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan menyelesaikan tantangan pekerjaan maka semakin tinggi pula minat alumni untuk bekerja di sektor perusahaan perkebunan. Berdasarkan penjabaran tersebut, maka dapat disimpulkan mengenai hubungan variabel *mental personality soft skill* terhadap minat bekerja alumni melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Mental personality soft skill berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap minat bekerja alumni Program Studi Agribisnis Politeknik Negeri Banyuwangi di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul

Hubungan Gaji, Pendidikan, Dan *Mental Personality Soft Skill* Dengan Minat Bekerja Alumni

Berdasarkan penjabaran di atas, diketahui bahwa hipotesis simultan dari penelitian ini, yaitu:

H₄: Gaji, pendidikan, dan mental personality soft skill secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah *mixed methods* dengan desain penelitian *sequential explanatory* yaitu penelitian yang diawali dengan pengumpulan dan analisis data secara kuantitatif kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan dan analisis data secara kualitatif (Sugiyono, 2017). Tahap pertama yaitu pengumpulan dan analisis data kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mengetahui hubungan antar variabel. Kemudian, hasil analisis kuantitatif dapat digunakan sebagai dasar dalam pemilihan narasumber pada proses wawancara semi-terstruktur yang akan menghasilkan kesimpulan data bersifat lebih komprehensif.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan yaitu alumni mahasiswa Program Studi D-IV Agribisnis angkatan 2021 di Politeknik Negeri Banyuwangi yang mencakup alumni yang telah bekerja maupun yang belum bekerja serta berada pada rentang usia 16–30 tahun sebanyak 120 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan *purposive sampling* yang mengacu pada pedoman praktis oleh Sekaran and Bougie (2016) dalam buku "*Research Methods for Business*" yang menyatakan bahwa apabila dalam suatu penelitian jumlah minimal ukuran sampel yang digunakan berada pada rentang 30 hingga 500 sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 33 responden yang memenuhi kriteria *purposive sampling* dan kesediaan responden untuk berpartisipasi. Selanjutnya, pada penelitian kualitatif pemilihan narasumber juga akan menggunakan *purposive sampling* yang mempertimbangkan tingkat minat bekerja di sektor perkebunan (tinggi, sedang, dan rendah) berdasarkan hasil kuesioner. Jumlah narasumber yang diwawancarai dalam penelitian ini sebanyak 5 hingga 10 orang.

Metode Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: kuesioner (kuantitatif), wawancara (kualitatif), observasi, dan dokumentasi. Berikut terdapat penjabaran mengenai definisi operasional variabel, yaitu:

Minat Bekerja

Minat merupakan tingkat ketertarikan dan keinginan dari alumni untuk memilih dan memasuki pekerjaan di perusahaan perkebunan yang ditunjukkan melalui ketertarikan terhadap pekerjaan, keinginan untuk melamar, kesediaan menerima pekerjaan, serta keinginan menjadikan sektor perkebunan sebagai pilihan karier. Sementara itu, indikator penelitian yang digunakan, yaitu: Keinginan untuk bekerja di perusahaan perkebunan, keinginan melamar pekerjaan di perusahaan perkebunan, kesediaan menerima pekerjaan di perusahaan jika ada penawaran, dan keinginan untuk menjadikan sektor perusahaan perkebunan sebagai pilihan karier jangka panjang.

Gaji

Gaji merupakan persepsi alumni mengenai imbalan finansial yang diterima karyawan perusahaan perkebunan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, yang dinilai dari tingkat kelayakannya dalam memenuhi kebutuhan hidup, daya saingnya dibandingkan sektor pekerjaan lain, serta ketersediaan tunjangan dan jaminan kerja. Sementara itu, pada penelitian ini memiliki beberapa indikator, yaitu kelayakan gaji dalam memenuhi kebutuhan hidup, daya saing gaji dengan sektor lain, dan tunjangan serta jaminan kerja.

Pendidikan

Pendidikan adalah persepsi alumni mengenai tingkat pendidikan yang dimiliki sebagai bentuk investasi modal manusia yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi kerja, sehingga memengaruhi harapan terhadap jenis pekerjaan, tingkat pendapatan, jenjang karier, dan kesesuaian pekerjaan yang dipilih di sektor perusahaan perkebunan. Sementara itu, indikator penelitian yang digunakan terdiri dari: Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan yang ada di sektor perkebunan, ekspektasi terhadap pendapatan dan jenjang karier setelah menempuh pendidikan, peluang memperoleh pekerjaan di luar sektor perkebunan.

Mental Personality Soft Skill

Persepsi alumni mengenai karakteristik kepribadian dan keterampilan non-teknis yang dimiliki sebagai modal psikologis dalam memasuki dunia kerja, yang meliputi tanggung jawab dalam bekerja, kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja, kemampuan bekerja sama, keterbukaan terhadap pengalaman baru, serta kestabilan emosi dalam menghadapi tekanan kerja, yang memengaruhi penilaian terhadap prospek pekerjaan dan minat untuk bekerja di perusahaan perkebunan. Sementara itu, pada penelitian ini memiliki beberapa indikator, yaitu kecerdasan emosional (*emotional intelligence/EQ*), ketangguhan profesional (*professional resilience*), integritas perilaku (*behavioral integrity*).

Metode Analisis

Metode analisis yang diterapkan pada peneltian yaitu analisis regresi linier berganda dikarenakan untuk menguji hipotesis terkait variabel yang memengaruhi minat bekerja alumni yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Alat Analisis

Proses pelaksanaan analisis data untuk mengetahui variabel gaji, pendidikan, dan *mental personality soft skill* yang berpengaruh terhadap minat bekerja secara kuantitatif menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner, sehingga suatu data dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai sig. *2-tailed* lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$ ($P\text{-value} < \alpha$).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
Gaji	X1.1	0,69	0,344	Valid
	X1.2	0,80	0,344	Valid
	X1.3	0,82	0,344	Valid
	X1.4	0,81	0,344	Valid
	X1.5	0,85	0,344	Valid
	X1.6	0,52	0,344	Valid
	X1.7	0,80	0,344	Valid
Pendidikan	X2.1	0,63	0,344	Valid
	X2.2	0,83	0,344	Valid
	X2.3	0,67	0,344	Valid
	X2.4	0,68	0,344	Valid
	X2.5	0,75	0,344	Valid

Mental Personality Soft Skill	X2.6	0,71	0,344	Valid
	X3.1	0,83	0,344	Valid
	X3.2	0,82	0,344	Valid
	X3.3	0,86	0,344	Valid
	X3.4	0,85	0,344	Valid
	X3.5	0,71	0,344	Valid
	X3.6	0,75	0,344	Valid
	X3.7	0,37	0,344	Valid
	X3.8	0,56	0,344	Valid
	X3.9	0,62	0,344	Valid
Minat Bekerja	X3.10	0,75	0,344	Valid
	Y1.1	0,85	0,344	Valid
	Y1.2	0,92	0,344	Valid
	Y1.3	0,86	0,344	Valid
	Y1.4	0,87	0,344	Valid
	Y1.5	0,90	0,344	Valid
	Y1.6	0,88	0,344	Valid
	Y1.7	0,86	0,344	Valid
	Y1.8	0,66	0,344	Valid
	Y1.9	0,80	0,344	Valid

Sumber: SPSS Versi 25, 2026 (data diolah peneliti)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwasanya keseluruhan indikator memiliki nilai ($>0,344$) sehingga seluruh item pernyataan bersifat valid. Oleh karena itu, hasil tersebut menunjukkan bahwasanya masing – masing indikator mampu untuk mengukur konstruk variabel yang diteliti secara tepat, sehingga indikator pada keseluruhan indikator telah sesuai dengan konsep teoritis dan instrumen penelitian layak untuk digunakan dalam menganalisis hubungan antar variabel pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat memberikan hasil yang konsisten serta dinyatakan telah reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar $>0,7$.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis
Gaji	0,873	0,7
Pendidikan	0,801	0,7
<i>Mnetal Personality Soft Skill</i>	0,894	0,7
Minat Bekerja	0,952	0,7

Sumber: SPSS Versi 25, 2026 (data diolah peneliti)

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada Tabel 4 di atas, maka keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai sebesar $>0,7$ yaitu gaji (0,873), pendidikan (0,801), *mental personality soft skill* (0,894), dan minat bekerja (0,952). Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik dan mampu untuk menghasilkan data yang bersifat reliabel. Tingginya nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel minat bekerja mengindikasikan bahwa indikator yang digunakan telah mengukur konstruk minat bekerja secara konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi dalam mengetahui serta memastikan bahwa residu model regresi terdistribusi secara normal yang dapat dilihat secara visual melalui grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized* serta histogram *regression residual* dan statistik uji normalitas dapat dilihat dari kriteria penilaian apabila nilai nilai probability sig 2 tailed $>0,05$ (Mardiatmoko, 2020).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.26555024
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.089
	Negative	-.152
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS Versi 25, 2026 (data diolah peneliti)

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* sebesar 0,050, sehingga memenuhi kriteria pengambilan keputusan dengan nilai signifikansi $\geq 0,05$. Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa asumsi normalitas dapat terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis secara lebih lanjut terutama dalam menguji pengaruh gaji, pendidikan, dan mental personality soft skill terhadap minat bekerja alumni di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul.

Uji Multikolonieritas

Pelaksanaan uji selanjutnya yaitu uji multikolonieritas yang dilakukan untuk mengetahui variabel independen pada suatu penelitian mempunyai hubungan satu sama lain atau tidak serta memiliki nilai *VIF* < 10 dan *Tolerance* > 0,1 (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaji	0,681	1,468
Pendidikan	0,460	2,175
<i>Mental Personality Soft Skill</i>	0,617	1,621

Sumber: SPSS versi 25, 2026 (data diolah peneliti)

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel tidak memiliki gejala multikolonieritas, sehingga masing-masing variabel independen tidak memiliki kolerasi yang tinggi serta mampu untuk menjabarkan pengaruh terhadap minat bekerja.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui varian residual dalam penelitian bersifat konsisten atau sebaliknya, maka model analisis regresi yang baik yaitu bersifat homoskedastisitas (Saidah, Yanuar, & Devianto, 2016).

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Gaji (X1)	0,418
Pendidikan (X2)	0,780
<i>Mental Personality Soft Skills (X3)</i>	0,623

Sumber: SPSS versi 25, 2026 (data diolah peneliti)

Hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05. Oleh karena itu, hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas).

Uji T (Uji Parsial)

Uji T berguna untuk menguji adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dalam suatu penelitian variabel yang digunakan dapat berpengaruh signifikan apabila memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $<0,05$. Pada penelitian ini terdapat model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4,65 + 0,777X_1 + (-0,488X_2) + 0,705X_3 + e \quad (2)$$

Persamaan di atas dapat dijabarkan melalui tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
(Constant)	-4.65	2,34	-1,98	2,045	0,57
Gaji	0,777	0,065	11,870	2,045	0,000
Pendidikan	- 0,488	0,087	-5,632	2,045	0,000
<i>Mental Personality Soft Skills</i>	0,705	0,051	13,898	2,045	0,000

Sumber: SPSS versi 25, 2026 (data diolah peneliti)

H₁: Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni Program Studi Agribisnis di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada *software* SPSS menunjukkan bahwa pada uji T variabel gaji mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap minat bekerja alumni dibuktikan adanya nilai $t_{hitung} 11,870 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Teori kompensasi menyatakan bahwa gaji menjadi sebuah bentuk kompensasi atas kontribusi karyawan sekaligus pertimbangan utama dalam memilih pekerjaan. Oleh karena itu, semakin tinggi ekspektasi gaji yang ditawarkan oleh PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul, maka semakin tinggi juga minat bekerja alumni agribisnis pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini bersifat mendukung teori di atas karena variabel gaji terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni.

Selain itu, temuan tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan narasumber yang menyatakan bahwa sebagian responden cenderung setuju apabila perbedaan gaji yang diperoleh dari sektor perkebunan dengan sektor lainnya serta berkurangnya bonus atau insentif yang diperoleh dalam suatu pekerjaan dapat memengaruhi ketertarikan mereka untuk bekerja di sektor perkebunan. Hal tersebut dikarenakan adanya stigma bahwa pekerjaan di sektor perkebunan cenderung jauh dari perkotaan dan terbatas dari adanya akses hiburan, sehingga dapat diminimalisir dengan pemberian gaji yang kompetitif. Selain itu, tidak hanya dalam pemberian gaji pokok dan tunjangan kerja saja, namun perusahaan juga perlu untuk menyediakan suatu pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan *hard skill* serta *soft skill* yang dimiliki oleh karyawan yang tentunya menjadi penentu dalam memengaruhi minat bekerja alumni di sektor perkebunan.

Berdasarkan pendapat di atas sejalan dengan Febrianti and Hendratmoko (2022) gaji menjadi sebuah faktor penting yang dapat menjadi pertimbangan bagi para pencari kerja dalam melakukan pemilihan pekerjaan, sehingga ketika perusahaan mampu untuk menawarkan gaji yang sesuai dengan ekspektasi alumni, maka hal tersebut dapat meningkatkan minat bekerja mereka pada suatu perusahaan tertentu, terutama pada PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul. Selain itu, semakin baik kebijakan sistem penggajian yang diterapkan oleh suatu perusahaan, maka semakin besar juga minat bekerja alumni di sektor perkebunan terutama pada PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul.

Sementara itu, terdapat pendapat kontra oleh Tua et al. (2025) yang menyatakan bahwa gaji tidak hanya memberikan manfaat finansial semata karena besarnya gaji yang diperoleh seseorang juga dapat berpengaruh terhadap besarnya beban kerja yang diperolehnya. Selain itu, kompensasi non-finansial yang diperoleh seorang individu, seperti: kebebasan dalam bekerja, peluang pengembangan diri, *work life balance*, dan penghargaan atas kinerja.

H₂: Pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni Program Studi Agribisnis di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul

Hasil analisis data statistik menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni yang dibuktikan dengan nilai $T_{hitung} 5,632 > T_{tabel} 2,045$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal tersebut didukung oleh *human capital theory* yang berpendapat bahwa pendidikan berfungsi sebagai model investasi manusia untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan harapan individu terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi juga ekspektasinya terhadap gaji, jenjang karier, dan pengembangan diri. Pada hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif yang mengindikasikan alumni bahwa alumni dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih selektif dalam memilih pekerjaan sehingga minat bekerja di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul menjadi lebih rendah.

Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan menjadi dasar dalam menentukan standar gaji yang diharapkan oleh alumni. Selain itu, latar belakang pendidikan juga tidak membatasi alumni dalam memperoleh peluang kerja bahkan justru memberikan kesempatan kerja yang lebih luas dari berbagai jenis sektor pekerjaan, terutama pada pekerjaan yang tidak mensyaratkan jurusan tertentu. Pendidikan yang ditempuh oleh alumni juga memberikan pertimbangan mengenai ekspektasi terhadap aspek gaji, fasilitas, dan jenjang karier di masa mendatang sehingga hal tersebut dapat menjabarkan mengenai kecenderungan minat bekerja alumni di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul.

Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian oleh Pitaloka, Juniati, Yunanda, and Hajar (2023) yang menyatakan jika tingginya tingkat pendidikan yang ditempuh oleh suatu individu, maka ekspektasi terhadap standar gaji juga semakin tinggi sehingga mengakibatkan kecenderungan seseorang untuk memilih sektor yang dianggap memiliki peluang menjanjikan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan pernyataan oleh Rohmandani (2025) yang berpendapat bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang tidak selalu menurunkan minat bekerja alumni. Hal itu dikarenakan latar belakang pendidikan yang relevan dengan sektor perkebunan dapat membantu untuk meningkatkan minat bekerja alumni di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul.

H₃: Mental Personality Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni Program Studi Agribisnis di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul

Proses hasil analisis data pada uji T variabel *mental personality soft skill* menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni dengan nilai $T_{hitung} 13,898 > T_{tabel} 2,045$ serta hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil uji T ini diperkuat oleh *theory of vocational personalities and work environment* yang menyatakan bahwa individu lebih tertarik pada pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik dan kepribadiannya. Oleh karena itu,

Semakin tinggi *mental personality soft skill* yang dimiliki alumni, semakin besar keyakinannya dalam menghadapi lingkungan kerja perkebunan sehingga meningkatkan minat untuk bekerja di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan narasumber yang berpendapat mengenai kesiapan individu ketika memasuki dunia kerja dibentuk melalui proses pembelajaran yang diperolehnya di bangku perkuliahan terutama pada pengalaman praktik kerja yaitu Magang Kerja Industri (MKI), sehingga melalui program tersebut mahasiswa mahasiswi dibekali dengan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan profesional serta memahami dinamika kerja yang ada di lapangan. Namun demikian, meskipun alumni telah merasa siap untuk memasuki dunia kerja, kesiapan tersebut tidak membuat para-alumni bersedia untuk melamar pekerjaan pada kondisi perusahaan yang tidak stabil karena adanya kekhawatiran alumni pada pemangkasan hak-hak karyawan.

Penjabaran di atas sejalan dengan penelitian oleh Fadillah and Rizky (2024) dan Sudarso et al. (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan *soft skill* seperti beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan, bekerja secara efektif dan efisien, serta memiliki tanggung jawab serta kedisiplinan yang menjadi faktor penting dalam menghadapi dinamika kerja yang kompleks sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri serta minat bekerja alumni. Namun demikian, kesiapan seorang individu dalam memasuki dunia kerja yang kompleks perlu didukung dengan kondisi perusahaan yang stabil dikarenakan terdapat hubungan yang signifikan

diantara *job insecurity* dengan *employee well-being* yaitu tingginya tingkat ketidakpastian kerja maka dapat berakibat terhadap rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang didasarkan pada kriteria nilai sig. <0,05.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
Regression	665,414	3	221,805	136,299	2,71	0,000
Residual	47,193	29	1,627			
Total	712,606	32				

H₄: Gaji, pendidikan, dan *mental personality soft skill* berpengaruh secara bersama-sama terhadap minat bekerja alumni Program Studi Agribisnis di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pada uji F variabel gaji, pendidikan, dan *mental personality soft skill* berpengaruh secara simultan terhadap variabel minat bekerja alumni Program Studi Agribisnis di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul yang ditunjukkan dengan hasil signifikansi <0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi yang menghasilkan nilai *R square* 0,934 bermakna bahwa variabel independen berkontribusi sebesar 93,4% dalam menjelaskan variabel dependen pada penelitian, sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu: peluang karier, *job security*, lingkungan kerja, dan pengalaman. Sementara itu, besarnya *R square* yang memiliki nilai hamper mendekati angka satu menunjukkan persamaan regresi yang disusun memiliki tingkat kesesuaian yang sangat tinggi, sehingga diharapkan variabel gaji, pendidikan, dan *mental personality soft skill* secara kolektif dapat memberikan penjelasan yang hampir menyeluruh terhadap minat bekerja alumni agribisnis angkatan 2021 di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,934	0,927	1,27567

Sumber: SPSS versi 25, 2026 (data diolah penelitian)

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaji (X_1) dalam penelitian ini terbukti dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni (Y) yang menunjukkan semakin tinggi penawaran gaji dari suatu perusahaan perkebunan, maka minat bekerja alumni juga meningkat. Hal ini terjadi karena gaji menjadi bentuk penghargaan atas kinerja sekaligus jaminan kesejahteraan, sehingga menjadi salah satu pertimbangan alumni untuk bekerja di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul.
2. Pendidikan (X_2) memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni (Y) artinya semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh oleh alumni, maka minat bekerja menurun dikarenakan adanya standar ekspektasi gaji dan peluang karier yang lebih tinggi di sektor pekerjaan lainnya.
3. *Mental personality soft skill* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja alumni (Y) yang mengindikasikan semakin tinggi seorang memiliki sikap *mental personality soft skill* (X_3) dalam dirinya, maka minat bekerja alumni (Y) juga akan mengalami peningkatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesiapan mental dan kemampuan adaptasi alumni yang terbentuk melalui pengalaman akademik dan Magang Kerja Industri (MKI) menjadi modal penting dalam menghadapi dinamika kerja di sektor perkebunan. Namun, minat bekerja dapat menurun akibat ketidakpastian kerja dan kondisi perusahaan yang kurang stabil. Berdasarkan hasil tersebut, variabel *mental personality soft skill* memiliki nilai *F* hitung tertinggi dibandingkan variabel lainnya, sehingga dapat menunjukkan bahwa *mental personality soft skill* memiliki kontribusi tertinggi terhadap minat bekerja alumni di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul.

4. Gaji, pendidikan, dan *mental personality soft skill* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian berkaitan dengan faktor yang memengaruhi minat bekerja alumni di perusahaan perkebunan PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul terdapat beberapa saran yang diberikan, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan jumlah responden dalam jumlah yang lebih banyak, sehingga memungkinkan terjadinya peningkatan akurasi dan generalisasi hasil penelitian yang lebih luas serta representatif terhadap populasi generasi pemuda di sektor perkebunan secara umum.
2. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 6,6% pada faktor-faktor lainnya yang diduga dapat memengaruhi minat bekerja terdiri dari: peluang karier, job security, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja. Oleh sebab itu, diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan analisis secara komprehensif terhadap faktor-faktor tersebut.
3. Bagi pihak manajemen PT Tirta Harapan Kebun Bayu Kidul disarankan untuk lebih meningkatkan daya tarik perusahaan melalui proses penyediaan informasi yang bersifat transparan mengenai jenjang karier, sistem penggajian, peluang pengembangan diri, dan prospek kerja. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk melakukan kerja sama dengan Program Studi Agribisnis melalui kegiatan kuliah tamu, *sharing session* dengan alumni, dan melakukan kegiatan kunjungan industri. Langkah tersebut dilakukan bertujuan untuk memberikan wawasan baru bagi alumni maupun mahasiswa Program Studi Agribisnis mengenai dunia kerja di sektor perkebunan serta meningkatkan kesiapan, kemampuan beradaptasi, dan kepercayaan diri alumni untuk bekerja di perusahaan perkebunan.

DAFTAR RUJUKAN

- Akoun, R. (2023). Soft skills and graduate employability: Insights and research model. *Communications of International Proceedings*, 2023(10). doi:<https://doi.org/10.5171/2023.4227523>
- Baert, S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of Education Review*, 83, 102141. doi:<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102141>
- Barusman, Y. S., & Mediana, O. (2026). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Galih Langgeng Jaya. *YUME: Journal of Management*, 9(1), 1727-1734. doi:<https://doi.org/10.37531/yume.v9i1.11370>
- Fadillah, H., & Rizky, M. C. (2024). Fasilitas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Gaperta. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(12), 50-53. doi:<https://doi.org/10.62504/jimr1017>
- Febrianti, D. I., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan. *Kinerja*, 19(2), 257-267. doi:<https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10927>
- Fisher, I. (1930). *The Theory of Interest*: New York: Yale University.
- Galanaki, E. (2020). Effects of employee benefits on affective and continuance commitment during times of crisis. *International Journal of Manpower*, 41(2), 220-238. doi:<https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0270>
- Kellysasetia, P., Hendrarini, H., & Yektiningsih, E. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemuda Tani Bekerja pada Bidang Pertanian di Desa Kradenanrejo, Lamongan. *Agridevina: Berkala Ilmiah Agribisnis*, 13(2), 166-173. doi:<https://doi.org/10.33005/agridevina.v13i2.4638>
- Kinanti, R. A., & Putri, E. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Persepsi Profesi Guru terhadap Minat Menjadi Guru pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 171-179. doi:<https://doi.org/10.33603/aexp8632>
- Kylila, A., & Elgeka, H. W. S. (2024). The dynamic of decision-making: Effect of intertemporal choice on clothing products. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 21(1), 26-39. doi:<https://doi.org/10.26555/humanitas.v21i1.387>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342. doi:<https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Maularahmah, S., & Kurniawati, D. T. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan deskripsi pekerjaan terhadap minat Generasi Z dalam melamar kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(3), 652-662. doi:<https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.02>

- Mowbray, J., Hall, H., Raeside, R., & Robertson, P. J. (2018). Job search information behaviours: An ego-net study of networking amongst young job-seekers. *Journal of Librarianship and Information Science*, 50(3), 239-253. doi:<https://doi.org/10.1177/0961000618769965>
- Mulyaningsih, A., Hubeis, A. V. S., & Sadono, D. (2018). Partisipasi petani pada usahatani padi, jagung, dan kedelai perspektif gender. *Jurnal Penyuluhan*, 14(1), 145-158. doi:<https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v14i1.18546>
- Pitaloka, S., Juniati, T., Yunanda, T., & Hajar, I. (2023). Pengaruh capaian pendidikan terhadap pilihan sektor pekerjaan. *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(1), 1-6. doi:<https://doi.org/10.47134/aaem.v1i1.3>
- Qurr'aeni, N. P., & Pravesti, C. A. (2025). Pengaruh Kepribadian Big-Five dan Minat Karier Terhadap Pengambilan Keputusan Karier Siswa. *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 9(1), 23-34. doi:<https://doi.org/10.29240/jbk.v9i1.12377>
- Rohmandani, A. Y. (2025). Pengaruh Pendidikan Pertanian Organik terhadap Minat Generasi Muda. *Eduscotech*, 6(2), 1-6.
- Saidah, Yanuar, F., & Devianto, D. (2016). Analisis regresi kuantil. *Jurnal Matematika UNAND*, 5(1), 103-107. doi:<https://doi.org/10.25077/jmu.5.1.103-107.2016>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.): Chichester: John Wiley & Sons.
- Sudarso, D., Prakoso, W., & Widakdo, J. (2022). The Effect of Soft Skills on Organizational Performance: The Mediating Role of Resilient Leadership. *Global Business and Finance Review*, 27(4), 17-26. doi:<https://doi.org/10.17549/gbfr.2022.27.4.17>
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225(87), 48-61.
- Teichler, U. (2020). Higher education system differentiation, horizontal and vertical *The international encyclopedia of higher education systems and institutions* (pp. 772-778): Springer.
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education+ Training*, 59(4), 338-352. doi:<https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Tua, H., Astria, D., Adira, F. N., Putri, N., Husni, A., & Putri, R. A. (2025). Peran kompensasi non-finansial dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi Z. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(5), 5896-5905. doi:<https://doi.org/10.31004/cdj.v6i5.52663>
- Wang, W., & Seifert, R. (2017). Pay reductions and work attitudes: the moderating effect of employee involvement practices. *Employee Relations*, 39(7), 935-950. doi:<https://doi.org/10.1108/ER-04-2016-0078>
- Yoo, K., & Lee, K.-H. (2019). Core self-evaluation and work engagement: moderated mediation model of career adaptability and job insecurity. *Frontiers in Psychology*, 10, 2093. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02093>