

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN DENGAN LOKASI KANTOR SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA PENGGUNA JOBSTREET DI DEPOK)”

Margaretha Vira Gisheila¹, Wahyudi Utomo², Riza Hadikusuma³

Politeknik Negeri Jakarta, Depok, Indonesia (margaretha.viragisheila.an20@mhs.w.pnj.ac.id)¹

Politeknik Negeri Jakarta, Depok, Indonesia (wahyudi.utomo@bisnis.pnj.ac.id)²

Politeknik Negeri Jakarta, Depok, Indonesia (riza.hadikusuma@bisnis.pnj.ac.id)³

ABSTRACT : *This study aims to analyze the influence of compensation on job application interest with office location as a moderating variable among Jobstreet platform users in Depok. The data collection method used questionnaires with a sample of 100 respondents and was processed using the PLS-SEM analysis method. The data analysis results show that compensation has a positive and significant influence with a path coefficient value of 0.614 and P values of 0.000 on job application interest. The office location variable also has a positive and significant influence with a path coefficient value of 0.293 and P values of 0.001 on job application interest. Additionally, office location is proven to moderate the relationship between compensation and job application interest with a path coefficient value of 0.200 and P values of 0.012. These findings indicate that a strategic office location can strengthen the relationship between compensation and job application interest. The implications of this study are that companies on Jobstreet platform need to consider not only competitive compensation but also strategic office locations to attract job applicants' interest.*

Keywords: *Compensation, Job Application Interest, Office Location, Jobstreet*

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan dengan lokasi kantor sebagai variabel moderating pada pengguna platform Jobstreet di Depok. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel 100 responden dan diolah menggunakan metode analisis PLS-SEM. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur 0,614 dan P values 0,000 terhadap minat melamar pekerjaan, variabel lokasi kantor juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur 0,293 dan P values 0,001 terhadap minat melamar pekerjaan. Selain itu, lokasi kantor terbukti memoderasi hubungan antara kompensasi dan minat melamar pekerjaan dengan nilai koefisien jalur 0,200 dan P values 0,012. Temuan ini mengindikasikan bahwa lokasi kantor yang strategis dapat memperkuat hubungan antara kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan. Implikasi dari penelitian ini adalah, perusahaan pada platform Jobstreet perlu mempertimbangkan tidak hanya kompensasi yang kompetitif, tetapi juga lokasi kantor yang strategis untuk menarik minat pelamar pekerjaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Minat Melamar Pekerjaan, Lokasi Kantor, Jobstreet

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi serta teknologi yang terus berkembang pesat, jumlah pencari kerja semakin meningkat secara signifikan. Melalui web databoks.katadata.co.id, dijelaskan bahwa “Sebanyak 1.819.830 orang terdata mencari kerja di Indonesia pada 2023. Jumlah tersebut meningkat sebesar 94,18% dibanding tahun sebelumnya yang sebanyak 937.176 orang.”

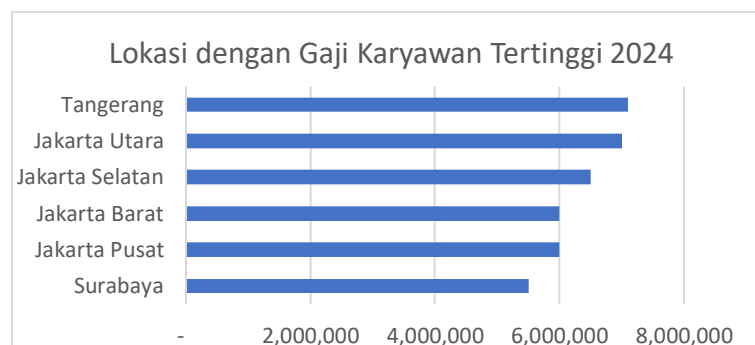


Gambar 1.1 Provinsi dengan Jumlah Pencari Kerja Terbanyak

Sumber: databoks.katadata.co.id, 2024

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa faktanya pada 2023 lalu, pencari kerja terbanyak berada di Provinsi Jawa Barat. Jumlah para pencari kerja ini mencapai 542.150 orang atau 29,79% dari total pencari kerja di seluruh Indonesia. Di posisi kedua, Provinsi Jawa Timur memiliki sekitar 220.388 orang pencari kerja, diikuti dengan Jawa Tengah 218.013 orang, Banten 125.510 orang, dan DKI Jakarta dengan 85.385 orang.

Melalui banyaknya para pencari kerja dan pengangguran di Indonesia, situs web atau *platform* rekrutmen online sudah tersebar luas di internet. Salah satu *platform* yang terkenal di Indonesia adalah Jobstreet. “Jumlah lowongan kerja pada Jobstreet hingga bulan Juli 2024 mencapai 51.981 lowongan di Indonesia” (Jobstreet,2024). Banyaknya lowongan kerja tersebut, menawarkan kompensasi yang bervariasi, di mana gaji bulanan rata-rata di Indonesia berkisar Rp5.500.000,00 – Rp7.500.000,00.



Gambar 1.2 Lokasi dengan Gaji Tertinggi 2024

Sumber: jobstreet.co.id, 2024

Berdasarkan gambar 1.2, dapat dilihat bahwa gaji yang diberikan karyawan Jobstreet, paling tinggi dengan rata-rata Rp7.100.000,00 yang ditempati oleh Kota Tangerang. Kedua ditempati oleh Kota Jakarta Utara sebesar Rp7.000.000,00, dan ketiga ditempati oleh Kota Jakarta Selatan sebesar Rp6.500.000,00. Lokasi selanjutnya ditempati oleh Jakarta Barat dengan rata-rata jumlah yang sama dengan Jakarta Pusat sebesar Rp6.000.000,00. Lalu posisi terakhir ditempati oleh Kota Surabaya sebesar Rp5.500.000,00. Dapat dilihat bahwa Kota Depok tidak termasuk ke dalam enam lokasi dengan gaji tertinggi, sehingga gaji yang ditawarkan oleh perusahaan pada lokasi tersebut masih terbilang kecil.

Penelitian (Latansa 2020) menjelaskan bahwa, “Gaji atau kompensasi menjadi alasan utama seorang pekerja untuk melamar pekerjaan.” Namun, melalui web kompas.id, dikatakan bahwa: “Laporan riset Paduan Gaji 2023 yang dirilis oleh Jobstreet, akhir September 2023, sebanyak 95,7 persen industri yang memasang iklan lowongan pekerjaan di platform JobStreet menunjukkan tidak ada perubahan tawaran rata-rata gaji yang signifikan dibandingkan tahun 2022. Sebanyak 1,3 persen industri memasang tawaran kenaikan gaji dan 1,4 persen industri menunjukkan penawaran nominal gaji yang turun.”

Selain kompensasi, lokasi kantor yang mau dilamar juga merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan oleh calon pelamar. Survei goodstats.id menjelaskan bahwa, “Jabodetabek menjadi kota pilihan masyarakat Indonesia sebagai tempat ideal untuk bekerja. Maka, Depok menjadi objek penelitian yang dipilih, karena melalui web depokkota.bps.go.id dikatakan bahwa “Sekitar 98.430 masyarakat di Depok masih menganggur dan yang mencari kerja sebanyak 5.263 orang pada tahun 2022.” Maka kemungkinan besar pada tahun ini, jumlah pencari kerja meningkat dan pastinya beberapa dari mereka menggunakan aplikasi Jobstreet untuk mencari pekerjaannya.

Maka dari itu, berdasarkan permasalahan yang sudah peneliti paparkan di atas, peneliti tertarik dan akhirnya memutuskan untuk mengangkat permasalahan ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan dengan Lokasi Kantor sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Pengguna Platform Jobstreet di Depok).”**

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Indrastuti (2020:168), “Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi dengan tenaganya untuk kemajuan dan keunggulan perusahaan dalam persaingan.”

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Fatimah dkk (2021:44), pengukuran kompensasi karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator, seperti:

- a. “Upah dan gaji, merupakan fasilitas kompensasi yang biasa diberikan kepada pekerja produksi

maupun pemeliharaan. Upah biasanya dikaitkan berhubungan dengan tarif per jam dan sering kali diterapkan pada upah tahunan, bulanan atau mingguan.”

- b. “Insentif, merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan.”
- c. “Tunjangan, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, 16 liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.”
- d. “Fasilitas, pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan, seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus, dan kenikmatan atau perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.”

Minat Melamar Kerja

Menurut Barber dalam Makrufa dan Saibat (2024:563), “Minat melamar pekerjaan merupakan suatu proses di mana seseorang tertarik untuk menjadi bagian dari suatu perusahaan. Proses ini dimulai dengan mengumpulkan informasi tentang perusahaan tersebut, mempelajari tentang posisi yang tersedia, dan pada akhirnya mengirimkan lamaran kerja kepada perusahaan yang bersangkutan.”

Indikator Minat Melamar Kerja

Menurut Barber dalam Fatimah dkk (2021:45-46), ketertarikan karyawan dalam melamar pekerjaan dibagi menjadi beberapa indikator, sebagai berikut:

- a. “Kebutuhan akan pekerjaan Calon pegawai tertarik melamar pekerjaan disebabkan adanya suatu kebutuhan akan pekerjaan untuk menghasilkan pendapatan.”
- b. “Pencarian informasi pekerjaan Calon pegawai menelusuri informasi-informasi tentang berbagai lowongan pekerjaan yang tersedia pada suatu perusahaan.”
- c. “Penentuan pilihan pekerjaan Calon pegawai mulai menentukan serta mempertimbangkan beberapa pilihan dari sejumlah informasi lowongan pekerjaan yang ada sesuai ketertarikan dan preferensi mereka.”
- d. “Pembuatan keputusan Calon pegawai menentukan keputusan mengenai perusahaan mana yang akhirnya mereka lamar disesuaikan dengan minat serta bakat.”

Lokasi Kantor

Menurut Manullang dalam Febriantari (2019:3), “Lokasi kantor biasa disebut sebagai tempat kediaman suatu perusahaan yang di mana kegiatan operasional suatu perusahaan atau organisasi dilakukan.”

Indikator Lokasi Kantor

Menurut Santoso dan Widowati dalam Jamlean dkk (2022:153), seorang pekerja dalam memilih lokasi kantor dapat dibaginya menjadi beberapa indikator, yaitu:

- a. “Keterjangkauan, adalah jarak yang mampu dicapai dengan maksimal dari satu wilayah ke wilayah lain. Keterjangkauan tidak hanya tergantung pada jarak tetapi juga tergantung pada sarana dan prasarana penunjang.”
- b. “Kelancaran, adalah kelancaran dalam perjalanan mencapai lokasi yang dituju dari wilayah satu ke

wilayah yang lainnya. Kelancaran tidak hanya tergantung pada kelancaran perjalanan tetapi juga pada sarana prasana penunjang.”

- c. “Kedekatan, merupakan kedekatan tempat lokasi yang berada di suatu wilayah dengan wilayah kediaman.”

METODE RISET

Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan metode analisis PLS-SEM, yang merupakan bagian dari pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah penduduk Kota Depok yang berumur 15-29, sedangkan sampel yang digunakan adalah 100 responden generasi Z yang menggunakan platform Jobstreet dan berdomisili di Kota Depok.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 100 responden pada penelitian ini, responden berjenis kelamin laki-laki sedikit mendominasi dengan jumlah 51 orang (51%), yang tidak jauh berbeda dengan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang (49%). Berdasarkan umur, responden terbanyak adalah, 70 orang berumur 21-24 (70%), lalu kelompok umur 25-27 sebanyak 18 orang (18%), dan kelompok umur 18-20 sebanyak 12 orang (12%). Lalu berdasarkan pendidikan terakhir, responden dengan kelompok pendidikan akhir D4/S1 memiliki jumlah terbanyak, yaitu 43 orang dari 100 orang (43%). Lalu responden dengan kelompok pendidikan akhir SMA/SMK/Sederajat di posisi kedua terbanyak memiliki jumlah 28 orang (28%), disusul dengan kelompok pendidikan akhir D3, yang memiliki jumlah 22 orang (22%), serta posisi terakhir dengan angka terkecil, yaitu responden dengan kelompok pendidikan terakhir S2 dengan jumlah hanya 7 orang (7%). Berdasarkan kecamatan, responden yang berdomisili di Kecamatan Tapos mendominasi sebanyak 14 orang (14%). Kecamatan Cimanggis berada di posisi kedua sebanyak 13 orang (13%). Lalu Kecamatan Sukmajaya di posisi ketiga sebanyak 12 orang (12%), diikuti dengan Kecamatan Cilodong sebanyak 10 orang (10%), Kecamatan Cipayung sebanyak 9 orang (9%), Kecamatan Pancoran Mas dan Limo sebanyak 7 orang (7%), Kecamatan Sawangan sebanyak 6 orang (6%), dan di posisi paling sedikit yaitu responden yang berdomisili di Kecamatan Cinere dan Kecamatan Bojongsari sebanyak 5 orang (5%). Berdasarkan frekuensi melamar, mayoritas responden melamar kerja pada *platform* Jobstreet hanya sebanyak 1-3 kali dalam sebulan, dengan jumlah 41 orang (41%). Lalu di urutan kedua, yang melamar kerja pada *platform* Jobstreet sebanyak > 6 kali dalam sebulan, terdapat 34 orang (34%). Terakhir, yang melamar kerja di Jobstreet sebanyak 4-6 kali memiliki angka terendah dalam waktu sebulan, yaitu terdapat 25 orang (25%).

Hasil Uji Validitas Konvergen

Tabel 1 Nilai *Outer Loading*

Kompensasi (X)			
Indikator	Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
Upah & Gaji	X.1	0,743	Valid
Insentif	X.2	0,739	Valid
Tunjangan	X.3	0,779	Valid
	X.4	0,811	Valid
Fasilitas	X.5	0,821	Valid
	X.6	0,807	Valid
Minat Melamar Kerja (Y)			
Indikator	Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
Kebutuhan akan pekerjaan	Y.1	0,790	Valid
	Y.2	0,822	Valid
Pencarian informasi pekerjaan	Y.3	0,715	Valid
Menentukan pilihan pekerjaan	Y.4	0,753	Valid
	Y.5	0,760	Valid
	Y.6	0,829	Valid
	Y.7	0,789	Valid
Pengambilan Keputusan	Y.8	0,752	Valid
Lokasi Kantor (Z)			
Indikator	Pernyataan	Outer Loading	Keterangan

Margaretha Vira Gisheila¹, Wahyudi Utomo², Riza Hadikusuma³
Pengaruh Kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Dengan Lokasi Kantor Sebagai Variabel Moderating
(Studi Pada Pengguna Jobstreet Di Depok)”

Keterjangkauan	Z.1	0,861	Valid
	Z.2	0,835	Valid
	Z.3	0,848	Valid
Kelancaran	Z.4	0,820	Valid
	Z.5	0,825	Valid
	Z.6	0,843	Valid
Kedekatan dengan kediaman	Z.7	0,836	Valid
	Z.8	0,844	Valid
	Z.9	0,864	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai outer loading telah di atas 0,7, yang diartikan bahwa semua pernyataan telah valid dan memenuhi syarat.

Tabel 2 Nilai AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Kompensasi (X)	0,614	Valid
Minat Melamar Kerja (Y)	0,604	Valid
Lokasi Kantor (Z)	0,709	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah di atas 0,5, yang diartikan bahwa semua variabel telah valid dan memenuhi syarat.

Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Tabel 3 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Kompensasi (X)	0,874	0,905	Valid
Minat Melamar Kerja (Y)	0,906	0,924	Valid
Lokasi Kantor (Z)	0,949	0,956	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari tiap variabel telah di atas 0,7. Hal ini dapat diartikan bahwa, semua variabel telah valid dan memenuhi syarat.

Uji R-Square dan F-Square

Tabel 4 Nilai R-Square

Variabel	R-square	Keterangan
Minat Melamar Kerja (Y)	0,624	Pengaruh Sedang (<i>Moderate</i>)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai R^2 pada variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu sebesar 0,624. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi (X) dan Lokasi Kantor (Z) mampu menjelaskan variabel Minat Melamar Kerja (Y), sebesar 62,4%. Nilai R^2 sebesar 0,62 ($< 0,75$) menunjukkan bahwa model pengukuran pada penelitian ini *moderate*.

Tabel 5 Nilai F-Square

Hubungan Variabel	F-Square	Keterangan
Kompensasi -> Minat Melamar Kerja	0,874	Pengaruh Kuat
Lokasi Kantor -> Minat Melamar Kerja	0,199	Pengaruh Sedang
Lokasi Kantor x Kompensasi -> Minat Melamar Kerja	0,085	Pengaruh Lemah

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X) terhadap minat melamar kerja (Y) memiliki pengaruh kuat, karena nilainya $0,87 > 0,35$. Sedangkan variabel lokasi kantor (Z) terhadap minat melamar kerja (Y) memiliki pengaruh sedang, dengan nilai $0,199 > 0,15$. Lalu variabel kompensai (X) terhadap minat melamar kerja (Y) yang dimoderasi oleh variabel lokasi kantor (Z) memiliki nilai $0,085 < 0,15$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut lemah.

Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Jalur	<i>P values</i>	Keterangan
Hipotesis 1: Kompensasi (X) -> Minat Melamar Kerja (Y)	0,614	0,000	Diterima
Hipotesis 2: Lokasi Kantor (Z) -> Minat Melamar Kerja (Y)	0,293	0,001	Diterima
Hipotesis 3: Lokasi Kantor (Z) x Kompensasi (X) -> Minat Melamar Kerja (Y)	0,200	0,012	Diterima

Sumber: Data diolah, 2024

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X) terhadap minat melamar pekerjaan (Y) pada pengguna platform Jobstreet di Depok.

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa hasil koefisien jalur sebesar 0,614 menunjukkan bahwa hubungan antara konstruk kompensasi dan minat melamar pekerjaan memiliki pengaruh yang positif. Selain itu, nilai P yang dihasilkan dari hubungan kedua variabel ini adalah $0,000 \leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan dalam hipotesis ini signifikan, karena nilai P lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian **H1 diterima**

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lokasi kantor (Z) terhadap minat melamar pekerjaan (Y) pada pengguna platform Jobstreet di Depok.

Berdasarkan tabel 7 di atas, diketahui hasil koefisien jalur sebesar 0,293 menunjukkan bahwa hubungan antara konstruk lokasi kantor dan minat melamar pekerjaan memiliki pengaruh yang positif. Selain itu, nilai P yang dihasilkan dari hubungan kedua variabel ini adalah $0,001 \leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan dalam hipotesis ini signifikan karena nilai P lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian **H2 diterima**.

H3: Terdapat pengaruh signifikan variabel lokasi kantor (Z) dalam memoderasi hubungan antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel minat melamar pekerjaan (Y) pada pengguna platform Jobstreet di Depok.

Berdasarkan tabel 7 di atas, diketahui hasil koefisien jalur sebesar 0,200 menunjukkan bahwa hubungan antara konstruk kompensasi dan minat melamar pekerjaan yang dimoderasi oleh lokasi kantor, memiliki pengaruh yang positif. Selain itu, nilai P yang dihasilkan dari hubungan ketiga variabel ini adalah $0,012 \leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan dalam hipotesis ini signifikan, karena nilai P lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian **H3 pun diterima**

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan untuk para pengguna platform Jobstreet di Kota Depok. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis menggunakan *bootstrapping* yang memperoleh nilai T Statistik $7,437 > 1,960$ serta *P values* $0,000 \leq$ taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya, dilihat dari *path coefficient* atau koefisien jalur dengan nilai 0,614, menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel kompensasi sebesar 61,4% terhadap variabel minat melamar pekerjaan
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lokasi kantor terhadap minat melamar pekerjaan untuk para pengguna platform Jobstreet di Kota Depok. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis menggunakan *bootstrapping* yang memperoleh nilai T Statistik $3,200 > 1,960$ serta *P values* $0,001 \leq$ taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya, dilihat dari *path coefficient* atau koefisien jalur dengan nilai 0,293, menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel lokasi kantor sebesar 29,3% terhadap variabel minat melamar pekerjaan.
3. Lokasi kantor berhasil memoderasi atau berperan secara positif dan signifikan dalam pengaruh kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan pada pengguna platform Jobstreet di Kota Depok. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis menggunakan *bootstrapping* yang memperoleh nilai T Statistik $2,511 > 1,960$ serta *P values* $0,012 \leq$ taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya, dilihat dari *path coefficient* atau koefisien jalur dengan nilai 0,200 menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel lokasi kantor sebesar 20% dalam memoderasi hubungan kompensasi terhadap variabel minat melamar pekerjaan.

Saran

1. Bagi pihak HRD pada perusahaan di Jobstreet harus mengarahkan penawaran kompensasi yang

kompetitif dan sesuai standar industri yang dianggap penting oleh calon karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Hal ini bertujuan untuk menarik lebih banyak pelamar berkualitas. Selain itu, lokasi kantor juga dapat memperkuat hubungan antara kompensasi dan minat melamar kerja. Maka dari itu pihak perusahaan pada Jobstreet dapat mempertimbangkan untuk membuka lokasi kantor yang letaknya strategis, di mana mudah diakses oleh transportasi umum dan biaya yang dikeluarkan terjangkau. Apabila lokasi kantor yang dimiliki perusahaan letaknya kurang strategis, maka pihak perusahaan dapat mempromosikan fleksibilitas kerja, seperti *hybrid* atau *work from home*. Hal ini bertujuan untuk mengurangi beban pelamar yang mungkin merasa terbatas oleh lokasi geografis.

2. Bagi peneliti lain yang berminat atau tertarik meneliti penelitian serupa, dapat mengeksplorasi lebih dalam lagi menggunakan variabel lain yang lebih memberikan pengaruh terhadap minat calon karyawan dalam melamar pekerjaan.

CATATAN AKHIR

Ucapan terima kasih Penulis sampaikan sebagai apresiasi kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penelitian baik dalam bentuk dukungan, pembimbingan, dan pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatimah, Siti, Aini Kusniawati, dan Mukhtar Abdul Kader. 2021. "Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja (Studi Pada Pt Gojek Indonesia Cabang Tasikmalaya)." *Business Management and Entrepreneurship Jurnal* 3(2018):40–55.
- Febriantari, Annisa. 2019. "Pentingnya Menentukan Lokasi Kantor Untuk Menunjang Perusahaan Melakukan Aktivitasnya." *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Indrastuti, Sri. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. edited by A. R. Tanjung,. Pekanbaru: UR Press.
- Jamlean, Sartika, Saul Ronald Jacob Saleky, dan Victor R. Pattipeilohy. 2022. "Pengaruh Lokasi Usaha Terhadap Minat Pembelian Konsumen." *Jurnal Administrasi Terapan* 1(1):151–56.
- Latansa, Luthfan. 2020. "Pengaruh Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Mahasiswa Universitas Negeri Malang." *UNNES Repository*.
- Makrufa, Sania Nur, dan Saibat. 2024. "Pengaruh Branding Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Bagi Mahasiswa Dan Alumni Perguruan Tinggi Kota Surabaya Di PT BMA." *Soetomo Management Review* 2(4):560–77.

Margaretha Vira Gisheila¹, Wahyudi Utomo², Riza Hadikusuma³
Pengaruh Kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Dengan Lokasi Kantor Sebagai Variabel Moderating
(Studi Pada Pengguna Jobstreet Di Depok)”
