

Pengaruh Reputasi Perusahaan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan

Catur Sasi Kirono^{1*}, Sri Wahyuningsih², Supartono³

^{1,2,3} Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email : catur.kirono@pelitabangsa.ac.id¹, sriwahyuni807@gmail.com², supartono2206@gmail.com³

Alamat: Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530

Korespondensi penulis: catur.kirono@pelitabangsa.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of company reputation, compensation and work environment on interest in applying for a job for at Pt Katolec Indonesia. Respondents to this study were 94 people (population 123 people) Pelita Bangsa students majoring in management class of 2019. This type of research is quantitative and data processing techniques use SPSS version 26. The results of this study indicate that the company's reputation variable has a significant positive effect on the intention to apply variable with a regression coefficient value of 0.319 or 31.9%, the compensation variable has a significant positive effect on the interest in applying variable with a regression coefficient value of 0.256 or 25.6 % while the work environment variable has a significant negative effect on the interest in applying variable with a regression coefficient of -0.109 or -10.9%.*

Keywords: *Company Reputation, Compensation, Work Environment, Interest in Applying for a Job.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh reputasi perusahaan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan di Pt Katolec Indonesia. Responden penelitian ini adalah 94 orang (populasi 123 orang) mahasiswa pelita bangsa jurusan manajemen SDM angkatan 2019. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan teknik pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel minat melamar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,319 atau 31,9 %, variabel kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel minat melamar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,256 atau 25,6 % sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negative yang signifikan terhadap variabel minat melamar dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,109 atau -10,9 %

Kata kunci: Reputasi Perusahaan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Minat Melamar Pekerjaan.

1. LATAR BELAKANG

Di era kompetitif, perusahaan tidak hanya mengandalkan sumber daya alam dan peran pemerintah. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci, sehingga pemerintah pun juga berkomitmen untuk meningkatkan kualitas SDM melalui penganggaran sejumlah dana untuk pelatihan vokasi melalui Kementrian Tenaga Kerja. Selain upaya pemerintah, perusahaan juga harus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas SDM-nya, agar dapat memberikan yang terbaik. Segala usaha yang dilakukan setiap perusahaan untuk terus mengembangkan diri dimata konsumen tentunya buah hasil dari kerja keras dari seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Aset terpenting dan sangat berharga bagi setiap perusahaan adalah karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan tentunya menginginkan pegawai yang terbaik dan tentunya berkualitas untuk menjalankan segala kegiatan di dalam perusahaan. Langkah awal yang sangat penting untuk sebuah perusahaan dalam menentukan keberhasilan didalam persaingan bisnis adalah proses rekrutmennya (Breaugh, 2008). Melalui suatu proses rekrutmen yang direncanakan dengan baik tentu akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (KY Oggy, 2013).

Mempertimbangkan masukan dari para calon karyawan merupakan salah satu langkah tepat yang dapat ditempuh perusahaan sebelum menentukan strategi rekrutmen. Masukan-masukan dari lingkungan eksternal ini, khususnya calon pegawai sangat perlu diperhatikan karena masukan-masukan dari para calon karyawan inilah yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja potensial, yang memiliki kualitas baik dan tentunya sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut (Daniel Nelson, 2007).

Melalui masukan dari para calon pencari tenaga kerja ini dapat memudahkan perusahaan didalam mengetahui faktor-faktor yang menentukan minat para calon karyawan didalam melamar pekerjaan ke sebuah perusahaan, perusahaan akan mengetahui strategi apa saja yang harus dilakukan untuk menarik minat melamar kerja para calon karyawan dalam jumlah yang besar sehingga besar peluang perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial (Octavianus Sumardana, 2014).

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 (Barber, 1998). 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 (Marwansyah, 2012).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa minat melamar pekerjaan merupakan suatu proses ketertarikan seseorang untuk memiliki sebuah pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi-informasi lowongan pekerjaan yang bisa didapat dari sumber internal maupun eksternal perusahaan, menentukan pilihan kemudian pengambilan suatu keputusan perusahaan mana yang akan dilamar. (Barber, A. E., & Roehling, 1993) memaparkan bahwa, proses pemilihan perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor lokasi perusahaan dan pelamar menilai bahwa nilai perusahaan sangat sesuai dengan mereka. Berikut saya lampirkan data

pengangguran di Indonesia.



Gambar 1. Tingkat Pengangguran Kabupaten Bekasi

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Dari grafik diatas dapat dilihat data pengangguran di kabupaten Bekasi dari tahun pertahun naik turun tidak stabil, namun dapat kita bandingkan antara tahun 2019 dan sekarang tahun 2022 bukannya menurun malah meningkat jumlah pengangguran di Indonesia, dimana pada 2019 sebanyak 9,00 % tetapi pada tahun 2022 naik menjadi 10,31 % angka pengngguran di kabupaten Bekasi (BPS: *Tingkat Pengangguran - Data Tempo.co*, n.d.). Umumnya penyebab pengangguran adalah ketidakseimbangan lapangan kerja yang tersedia dengan laju pertumbuhan penduduk, artinya jumlah tenaga kerja lebih banyak dibandingkan jumlah lapangan kerja. Selain faktor ketidak seimbangan ada beberapa faktor yang menyebabkan pengangguran adalah pilih-pilih dalam pekerjaan, tidak bisa dipungkiri semua orang pastinya menginginkan karir dan pekerjaan yang baik sesuai dengan impiannya, apalagi mendapatkan gaji yang besar atau kompensasi yang sesuai dengan harapannya.

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, Edi Rohyadi mengakui adanya kesulitan dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Bekasi. Salah satunya disebabkan gelombang pencari kerja dari luar daerah yang terus berdatangan. Menurutnya, Kabupaten Bekasi yang notabene merupakan kawasan industri terbesar se-Asia Tenggara sekaligus daerah penyangga ibukota DKI Jakarta, kerap menjadi incaran banyak pencari kerja dari luar daerah, khususnya angkatan kerja baru. "Karena tidak mungkin orang datang ke Kabupaten Bekasi untuk dilarang. Terlebih memang Kabupaten Bekasi memiliki kawasan industri terbesar, sehingga banyak warga di luar Bekasi mengadu nasib dan bekerja di sini," kata Edi, Kamis (9/3/2023). (*Angka Pengangguran Di Bekasi Tinggi Imbas Banyak Pendatang Liputan6.com, Jakarta*, n.d.)(Barber, 1998), memaparkan indikator-indikator pada ketertarikan melamar pekerjaan yang meliputi kebutuhan akan pekerjaan, pencarian informasi pekerjaan, penentuan pilihan pekerjaan dan pembuatan keputusan. Ketertarikan melamar pekerjaan bagi

calon tenaga kerja ini didorong oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Motivasi adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu, adanya kebutuhan ini menyebabkan orang bertindak laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan (Ardana dkk, 2009).

Reputasi perusahaan merupakan penilaian atau pendapat yang diberikan oleh seseorang yang berada di dalam maupun di luar perusahaan yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan, juga sebagai acuan untuk menarik minat pelamar pekerjaan. Reputasi perusahaan menjadi salah satu pertimbangan pencari kerja dalam mencari pekerjaan yang akan mempengaruhi niat melamar kerja. Pada umumnya pencari kerja akan mencari informasi pekerjaan yang memiliki reputasi terbaik menurut penilaian mereka.

Menurut Wang et. al, (2006), Reputasi perusahaan memiliki keunggulan sebagai aset suatu perusahaan dan keunggulan didalam persaingan. Sedangkan menurut (Ratnasari & Hudiwinarsih, 2013), perusahaan yang tidak memiliki reputasi baik akan kesulitan didalam memperoleh tenaga kerja potensial yang tentunya diharapkan perusahaan. Jika dikaji melalui sudut pandang manajemen pemasaran, pelanggan cenderung untuk memilih produk yang terkenal. Calon karyawan cenderung akan memilih perusahaan yang selalu masuk dalam daftar perusahaan terbaik (Gordhan K Saini, 2014). Dalam salah satu penelitian, menyatakan bahwa, “variabel reputasi perusahaan, kompensasi yang ditawarkan perusahaan, dan lingkungan kerja perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan”(Komang Dede Permadi, 2015).”sedangkan dalam penelitian yang lainnya, menyatakan bahwa, “dimensi nilai ekonomi dan nilai aplikasi berpengaruh signifikan terhadap reputasi perusahaan, sedangkan nilai inovasi, nilai pengembangan dan nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap reputasi perusahaan. Penelitian ini juga menunjukkan reputasi perusahaan memengaruhi niat melamar pekerjaan secara signifikan (Obala & Novita, 2017). Sehingga dapat diasumsikan reputasi perusahaan yang baik akan meningkatkan keinginan melamar pekerjaan pada calon karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya. Pemberian kompensasi dapat berupa gaji, upah, tunjangan- tunjangan, asuransi, dan lain-lain. Kompensasi perusahaan yang ditawarkan tersebut akan berpengaruh terhadap semangat kerja dan motivasi kerja bagi calon karyawan. Kompensasi yang ditawarkan perusahaan juga menjadi pertimbangan bagi calon karyawan, (Sumardana, 2014).

Menurut Sulastri (2012), Para calon karyawan yang berkualitas cenderung memperhatikan kompensasi yang ditawarkan perusahaan sebelum mereka memutuskan untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. (Martoyo, 2007:115 Dalam Purnami, 2017) memaparkan, kompensasi adalah aspek penting yang berpengaruh untuk dapat menarik, memelihara serta mempertahankan calon tenaga kerja dan tenaga kerja potensial suatu perusahaan. Menurut (Angrian Permana, 2013), kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya atas kerja yang dinilai melalui uang dan cenderung diberikan secara tetap. Sedangkan (Purnami, 2017) memaparkan bahwa, kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diperoleh pegawai dari perusahaan yang berupa gaji, upah, insentif, tunjangan-tunjangan, sebuah asuransi serta kompensasi non finansial. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu tanda balas jasa yang diperoleh pegawai dari suatu perusahaan berupa gaji, upah, insentif, tunjangan- tunjangan, asuransi maupun kompensasi non finansial yang dapat berpengaruh untuk dapat menarik, memelihara serta mempertahankan calon tenaga kerja dan tenaga kerja potensial suatu perusahaan.

Para calon karyawan yang berkualitas cenderung akan memperhatikan kompensasi yang ditawarkan perusahaan sebelum mereka memutuskan untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi diharapkan dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu.

Tabel 1. Daftar Rincian UMR/UMK JABODETABEK 2022

No	Nama Kota/Kabupaten	UMR/UMK
1.	Kota Bekasi	Rp. 4.816.921,17
2.	Kabupaten Bekasi	Rp. 4.791.843,90
3.	DKI Jakarta	Rp. 4.641.854
4.	Kota Depok	Rp. 4.377.231,93
5.	Kota Bogor	Rp. 4.330.249,57
6.	Kota Tangerang	Rp. 4.285.798,90
7.	Kota Tangerang Selatan	Rp. 4.280.214,51
8.	Kabupaten Tangerang	Rp. 4.230.792,65
9.	Kabupaten Bogor	Rp. 4.217.206,00

Sumber :Bisnis Tempo.co, n.d

Berdasarkan tabel 1., dapat dilihat bahwa UMK tertinggi se-jabodetabek adalah kota Bekasi dan kabupaten Bekasi. Dimana daerah tersebut yang paling diminati para Pencari Kerja atau para perantau untuk mencari kerja, salah satu contoh adalah Kabupaten bekasi lebih tepatnya Cikarang yang dikenal kota industri terbesar di Asia Tenggara dimana Cikarang merupakan kawasan industri potensial mengingat sekitar 2.125 unit pabrik 25 negara berlokasi dikawasan tersebut, oleh karena itu kawasan ini yang paling diminati para pencari kerja. Selain reputasi perusahaan dan kompensasi yang ditawarkan perusahaan, lingkungan kerja juga menjadi faktor untuk menarik minat melamar pekerjaan. Penelitian sebelumnya terkait lingkungan kerja yang telah diteliti oleh memaparkan bahwa lingkungan kerja suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap sumber daya manusia di perusahaan tersebut. 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. Menurut (hendy., 2018).

Selain itu, kepemimpinan transformasional, yang terdiri dari *Ideal Influence*, *Motivational Inspiratif*, *Stimulasi Intelektual*, dan *Individual Consideration*, dianggap sebagai kategori kunci di berbagai institusi DKI Jakarta (Saring, Ariwibowo, Djuhartono, 2022). Oleh karena itu, sangat penting untuk memperkuat kepemimpinan di berbagai perguruan tinggi di DKI Jakarta dengan menggunakan kualitas kepemimpinan transformasional (Saring, Ariwibowo, Djuhartono, 2022). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut, lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah aspek penting di sekitar pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan yang berpengaruh terhadap semangat dan kenyamanan bekerja pegawai yang akan berdampak pada tinggi atau rendahnya kinerja suatu perusahaan. Indikator-indikator dari lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti 2011:28 Dalam Putra & Luturlean, 2020) meliputi kenyamanan, keamanan, hubungan sesama rekan kerja dan antara atasan dengan bawahan. Begitupula dengan minat melamar, pencari kerja akan mempertimbangkan ketika ingin melamar suatu perusahaan. Minat melamar pekerjaan dapat diartikan sebagai kecenderungan yang menetap pada diri individu yang merasa senang dan tertarik pada kegiatan secara fisik, psikis, mental dan sosial yang dilakukan atas kedadaran sendiri dengan tujuan untuk memperoleh kepuasan, status, imbalan ekonomi, financial, dan

makna hidup serta mengikat seseorang pada individu dan masyarakat (Rahayu, 2018). Mayoritas calon karyawan akan memperhitungkan beberapa hal yang berkaitan dengan perusahaan yang akan dituju untuk melamar pekerjaan. Oleh karenanya pentingnya pemberian kompensasi yang sesuai dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dimana keduanya bertujuan untuk menciptakan reputasi positif perusahaan dimata masyarakat, termasuk stakeholder dan kandidat.

Dimasa sekarang ini ketika melamar pekerjaan mahasiswa memiliki beberapa pertimbangan untuk memutuskan melamar pekerjaan pada suatu perusahaan, dengan harapan supaya mereka mendapat pekerjaan sesuai yang diinginkan. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di kampus Universitas Pelita Bangsa yang mayoritas mahasiswanya adalah pekerja, dimana mereka akan mempertimbangkan beberapa hal ketika memutuskan melamar pekerjaan pada perusahaan, yang pertama adalah kompensasi yang didapat. Seperti halnya di kabupaten bekasi, termasuk kedalam daftar UMK/UMR tertinggi se-Jabodetabek yang dapat di pertimbangkan mahasiswa untuk memutuskan melamar pekerjaan, karena tujuan pertama mencari pekerjaan itu adalah upah/ bayaran. Selain reputasi dan lingkungan kerja yang baik, kompensasi berupa upah akan mempengaruhi semangat mahasiswa untuk melamar pekerjaan dan menumbuhkan semangat kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dimana penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena, peristiwa, gejala dan kejadian secara faktual, sistematis, dan akurat dengan menggunakan angka yang menggambarkan karakteristik subjek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa manajemen SDM angkatan 2019 semester ganjil Universitas Pelita Bangsa dengan jumlah populasi total 123 orang, dengan rumus slovin maka jumlah sampelpada penelitian ini sejumlah 94 orang. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, observasi, studi kepustakaan, dan interview. Metode analisis data menggunakan metode regresi berganda untuk menganalisis mengenai uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas) sedangkan uji hipotesis nya berupa uji-F dan uji-T.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Reputasi Perusahaan (X1)

Nomor	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,439	0,2028	Valid
X1.2	0,508	0,2028	Valid
X1.3	0,565	0,2028	Valid
X1.4	0,403	0,2028	Valid
X1.5	0,513	0,2028	Valid
X1.6	0,452	0,2028	Valid
X1.7	0,516	0,2028	Valid
X1.8	0,452	0,2028	Valid
X1.9	0,590	0,2028	Valid
X1.10	0,565	0,2028	Valid
X1.11	0,386	0,2028	Valid
X1.12	0,458	0,2028	Valid

Sumber data : Data yang diolah SPSS versi 26, (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan output dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ yaitu untuk $df = 92$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,2028. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Reputasi Perusahaan (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah semuanya valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Nomor	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,570	0,2028	Valid
X2.2	0,504	0,2028	Valid
X2.3	0,802	0,2028	Valid
X2.4	0,661	0,2028	Valid
X2.5	0,790	0,2028	Valid
X2.6	0,691	0,2028	Valid
X2.7	0,667	0,2028	Valid
X2.8	0,727	0,2028	Valid
X2.9	0,695	0,2028	Valid
X2.10	0,756	0,2028	Valid

Sumber data : Data yang diolah SPSS versi 26, (2025)

Berdasarkan Hasil perhitungan output dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ yaitu untuk $df = 92$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,2028. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah semuanya valid dan dapat digunakan dalam

pengambilan data

Tabel 4. Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja X3

Nomor	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,691	0,2028	Valid
X3.2	0,758	0,2028	Valid
X3.3	0,753	0,2028	Valid
X3.4	0,713	0,2028	Valid
X3.5	0,762	0,2028	Valid
X3.6	0,721	0,2028	Valid
X3.7	0,770	0,2028	Valid
X3.8	0,643	0,2028	Valid
X3.9	0,656	0,2028	Valid
X3.10	0,679	0,2028	Valid

Sumber data : Data penelitian yang diolah SPSS 26, (2025)

Berdasarkan Hasil perhitungan output dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ yaitu untuk $df = 92$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,2028. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) yang digunakan dalam penelitian ini adalah semuanya valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Minat Melamar Pekerjaan Y

Nomor	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,390	0,2028	Valid
Y1.2	0,524	0,2028	Valid
Y1.3	0,742	0,2028	Valid
Y1.4	0,217	0,2028	Valid
Y1.5	0,524	0,2028	Valid
Y1.6	0,350	0,2028	Valid
Y1.7	0,517	0,2028	Valid
Y1.8	0,742	0,2028	Valid
Y1.9	0,543	0,2028	Valid
Y1.10	0,521	0,2028	Valid
Y1.11	0,472	0,2028	Valid
Y1.12	0,314	0,2028	Valid

Sumber data : Data yang diolah SPSS versi 26, (2025)

Berdasarkan Hasil perhitungan output dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ yaitu untuk $df = 92$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,2028. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah semuanya valid dan dapat

digunakan dalam pengambilan data.

Tabel 6. Hasil uji Reliabilitas Reputasi Perusahaan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	12

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha > 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan Reputasi perusahaan (X1) secara keseluruhan dpat dikatakan reliable dan konsisten.

Tabel 7. Hasil uji Reabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha > 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan Kompensasi (X2) secara keseluruhan dpat dikatakan reliable dan konsisten.

Tabel 8. Hasil uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26, (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha > 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan Lingkungan Kerja (X3) secara keseluruhan dpat dikatakan reliable dan konsisten.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Minat Melamar Pekerjaan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.705	12

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha > 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan Minat Melamar Pekerjaan (Y) secara keseluruhan dpat dikatakan reliable dan konsisten.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48525742
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.026
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

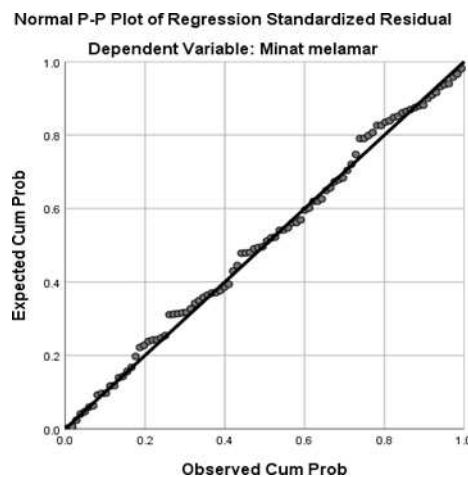
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data peneliti yang diolah SPSS versi 26, (2025)

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusinormal. Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan software SPSS 29 For Windows menunjukkan hasil pengujian tabel 9, Pada *One-sample Kolmogorov* test menghasilkan *Asymptotic Signivicanci* (2-tailed) sebesar 0,200. Dikarenakan $0,200 > 0,05$, Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan telah melebihi asumsi kenormalan.



Gambar 2. Hasil Uji Normal Probabilty P.P.Plot

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26, (2025)

Berdasarkan grafik *P-P Plot* diketahui bahwa titik-titikmenyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan ini data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.225	6.094		4.139	.000		
	Reputasi perusahaan	.319	.092	.337	3.477	.001	.997	1.003
	Kompensasi	.256	.126	.270	2.028	.045	.528	1.895
	Lingkungan kerja	-.109	.122	-.119	-.890	.376	.527	1.899

a. Dependent Variable: Minat melamar

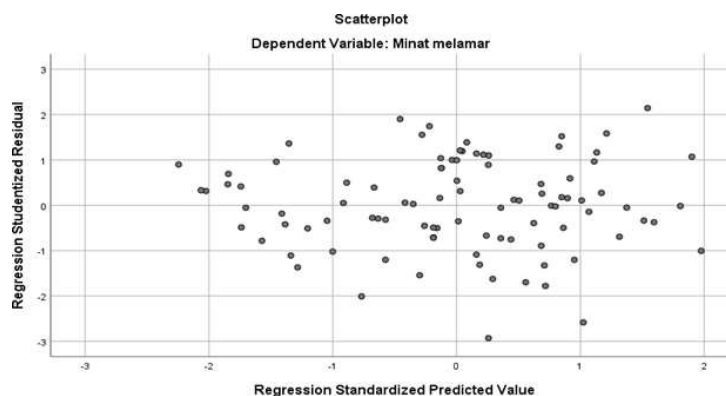
Sumber : Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26, (2025)

Tabel 12. Hasil Uji Dimensi Multikolinearitas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Reputasi Perusahaan (X1)	0.997	1.003	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kompensasi (X2)	0.528	1.895	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0.527	1.899	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26, (2025)

Berdasarkan tabel 11 dan 12, dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang telah dilakukan mempunyai kesimpulan yakni masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance >0,1 dan nilai VIF <10, Dari output diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.



Gambar 3. Hasil output SPSS 26 Uji Heteroskedastisitas

Sumber data : Data yang diolah SPSS 26, (2025)

Hasil Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, Maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.225	6.094		4.139	.000		
	Reputasi perusahaan	.319	.092	.337	3.477	.001	.997	1.003
	Kompensasi	.256	.126	.270	2.028	.045	.528	1.895
	Lingkungan kerja	-.109	.122	-.119	-.890	.376	.527	1.899

a. Dependent Variable: Minat melamar

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26, (2025)

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 25.225 + 0,319 X_1 + 0,256 X_2 + (-0,109) X_3$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 25,225

Nilai Konstanta (a) sebesar 25,225 tidak diinterpretasikan karena angka terkecil dalam skala likert adalah 1.

2. Koefisien variabel (X_1) = 0,319

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Reputasi Perusahaan (X_1) terhadap variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y) artinya jika Reputasi Perusahaan (X_1) mengalami kenaikan, maka Minat Melamar Pekerjaan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,319 atau 31,9%.

3. Koefisien kompensasi (X_2) = 0,256

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y) artinya jika Kompensasi (X_2) mengalami kenaikan, maka Minat Melamar Pekerjaan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,256 atau 25,6%.

4. Koefisien lingkungan kerja (X_3) = -0,109

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y) artinya jika Lingkungan Kerja (X_3) mengalami penurunan satu satuan, Minat Melamar Pekerjaan (Y) maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,109 atau 10,9%.

Pengujian Hipotesis (Uji-T) ini untuk mengetahui pengaruh Reputasi Perusahaan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), secara parsial terhadap variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y) Study pada mahasiswa manajemen angkatan 2019 Universitas Pelita Bangsa. System digunakan uji t. Dari analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) 10% : 2 = 5

$\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$.

Keterangan:

Jumlah responden (n) = 94, Jumlah variabel bebas (k) = 3, Taraf signifikansi $\alpha = 5 \%$,

Diagree of freedom (df) = $n-k-1 = 94-3-1 = 90$

Kriteria pengujian :

1. Tingkat signifikansi uji $t \leq 0,05$, maka (H_0) ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Tingkat signifikansi uji $t \geq 0,05$, maka (H_0) diterima yang artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
3. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka (H_0) ditolak artinya variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
4. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka (H_0) diterima artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis Pengaruh Reputasi Perusahaan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Minat Melamar Pekerjaan di hitung menggunakan uji t, hasil uji t menggunakan program SPSS 26 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.225	6.094		4.139	.000		
	Reputasi perusahaan	.319	.092	.337	3.477	.001	.997	1.003
	Kompensasi	.256	.126	.270	2.028	.045	.528	1.895
	Lingkungan kerja	-.109	.122	-.119	-.890	.376	.527	1.899

a. Dependent Variable: Minat melamar

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 26, (2023)

Atau dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 15 Hasil Uji-T Dimensi

Variabel	t Hitung	r Tabel	Keterangan
Reputasi Perusahaan (X1)	3,447	1,662	Berpengaruh
Kompensasi (X2)	2,028	1,662	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X3)	-0,890	1,662	Tidak berpengaruh

Berdasarkan data diatas hasil analisis hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Reputasi Perusahaan (X1) Terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y)

Hasil pengujian hipotesis reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan diperoleh nilai Sig = 0,001 dan t hitung = 3,447 sedangkan r table = 1,662 . karena nilai Sig < 0,05 dan t hitung > t table maka H1 berpengaruh antara variabel Reputasi Perusahaan (X1) Terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y).

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y)

Hasil pengujian hipotesis kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan diperoleh nilai Sig = 0,045 dan t hitung = 2,028 sedangkan r table = 1,662. karena nilai Sig < 0,05 dan t hitung > t table maka H2 berpengaruh antara variabel Kompensasi (X2) Terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y) Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan diperoleh nilai Sig = 0,376 dan t hitung = -0,890 sedangkan r table = 1,662 . karena nilai Sig > 0,05 dan t hitung < t table maka H3 tidak berpengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y).

Tabel 16. Hasil Uji Annova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.303	3	117.434	5.649	.001 ^b
	Residual	1870.931	90	20.788		
	Total	2223.234	93			

a. Dependent Variable: Minat melamar

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Reputasi perusahaan, Kompensasi

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 26, (2023)

F hitung > F table (ada pengaruh), F hitung = 5,649 dan F table = 2,706

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig = 0,001 dan F hitung 5,649, sedangkan berdasarkan perhitungan statistik untuk nilai F table 2,706 karena nilai sig < 0,05 dan F hitung > F table maka hal ini berarti terdapat pengaruh variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel (Y).

Tabel 17. Hasil Uji R (koefisien determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.758	1.09426

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai R atau koefisien korelasi adalah 0,875 yang mengindikasikan kekuatan hubungan koefisien tinggi nilai R square atau koefisien determinasi adalah 0,766 jika di presentasikan adalah 76,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel ini dapat menggambarkan model sebesar 76,6% terhadap variabel independen 23,4% diluar variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil instrument dah hasil dari analisis data diatas serta hasil observasi yang dapat di terangkan dalam pembahasan sebagai berikut :

1. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh Reputasi Perusahaan terhadap Minat melamar pekerjaan pada hasil peneliti ini didapatkan satu pembahasan sebagai berikut : Berdasarkan uji parsial untuk variabel reputasi perusahaan diperoleh t hitung = 3,447 dengan nilai signifikansi 0,001 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari pada 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Reputasi Perusahaan berpengaruh terhadap variabel Minat melamar pekerjaan. Hasil yang sama juga diperoleh dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Erlinda, 2020), dalam artikel yang berjudul “Pengaruh *employer branding*, reputasi perusahaan, dan *website recruitment* terhadap minat melamar kerja mahasiswa perguruan tinggi negeri Kota Malang di PT Bank Syariah Mandiri” Hasil penelitian menunjukkan reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja.
2. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh Kompensasi terhadap Minat melamar pekerjaan pada hasil peneliti ini didapatkan satu pembahasan sebagai berikut : Berdasarkan uji parsial untuk variabel kompensasi perusahaan diperoleh t hitung = 2,028 dengan nilai signifikansi 0,045 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari pada 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Minat melamar pekerjaan. Hasil yang sama

juga diperoleh dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi Indah Febrianti, 2022) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan” Jurnal Ekonomi dan Manajemen Volume 19 Issue 2 (2022) Pages 257-267. dalam penelitian ini didapatkan hasil yaitu kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan di Kabupaten Sukoharjo secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan sehingga kompensasi dan karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam melamar pekerjaan di Kabupaten Sukoharjo

3. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat melamar pekerjaan pada hasil peneliti ini didapatkan satu pembahasan sebagai berikut : Berdasarkan uji parsial untuk variabel lingkungan kerja perusahaan diperoleh t hitung = -0.890 dengan nilai signifikansi 0,376 dengan probabilitas signifikan lebih besar dari pada 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Minat melamar pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja, artinya jika reputasi perusahaan meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan minat melamar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa reputasi perusahaan mampu mempengaruhi mahasiswa Universitas Pelita Bangsa untuk melamar kerja di Perusahaan tersebut.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap minat melamar kerja, artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan minat melamar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mempengaruhi mahasiswa Universitas Pelita Bangsa untuk melamar kerja di Perusahaan tersebut.

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap minat melamar kerja, artinya jika lingkungan yang diberikan perusahaan menurun maka tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan minat melamar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan tidak mempengaruhi mahasiswa Universitas Pelita Bangsa untuk melamar kerja di Perusahaan tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Alam, A. R. P. (2015). Pengaruh reputasi perusahaan terhadap kinerja pemasaran Celebes TV di Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 3(1), 118–124. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/3962/2326>
- Barber, A. E. (1998). *Recruiting employees: Individual and organizational perspectives*. Sage Publications.
- Barber, A. E., & Roehling, M. V. (1993). Job postings and the decision to interview: A verbal protocol analysis. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 845–856. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.845>
- BPS: Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 5,83 Persen pada Februari 2022 - Data Tempo.co. (n.d.). (Retrieved December 11, 2022). <https://data.tempo.co/data/1419/bps-tingkat-pengangguran-terbuka-sebesar-583-persen-pada-februari-2022>
- Breaugh, J. A. (2008). Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Human Resource Management Review*, 18(3), 103–118. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.003>
- Brown, T. J., Dacin, P. A., Pratt, M. G., & Whetten, D. A. (2006). Identity, intended image, construed image, and reputation: An interdisciplinary framework and suggested terminology. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(2), 99–106. <https://doi.org/10.1177/0092070305284969>
- Erlinda, F. (2020). Pengaruh employer branding, reputasi perusahaan, dan website recruitment terhadap minat melamar kerja mahasiswa perguruan tinggi negeri Kota Malang di PT Bank Syariah Mandiri. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/18331>
- Fauzi, A. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Satya Mandiri: Manajemen & Bisnis*, 4(1), 110–131.
- Febrianti, C. H., & Dewi, I. (2022). Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9(2). <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10927>
- Fombrun, C. J. (1996). *Reputation: Realizing value from the corporate image*. Harvard Business School Press.
- Gatewood, R. D., Gowan, M. A., & Lautenschlager, G. J. (1993). Corporate image, recruitment image and initial job choice decisions. *Academy of Management Journal*, 36(2), 414–427.
- Herbig, P., Milewicz, J., & Golden, J. (1994). A model of reputation building and destruction. *Journal of Business Research*, 31(1), 23–31. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(94\)90042-6](https://doi.org/10.1016/0148-2963(94)90042-6)
- Nelson, D. (2007). Management and therapy of dry eye disease: Report of the management and therapy subcommittee of the International Dry Eye Workshop. *The Ocular Surface*, 5(2), 163–178. <https://utsouthwestern.pure.elsevier.com/en/publications/management-and-therapy-of-dry-eye-disease-report-of-the-managemen>

- Obala, T., & Novita. (2017). Pengaruh dimensi-dimensi pembentuk merek perusahaan pemberi-kerja terhadap niat melamar pekerjaan dengan reputasi perusahaan sebagai peubah mediasi. *Jurnal Magister Manajemen*, 9(1), 81–105.
- Permadi, K. D., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh reputasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan oleh mahasiswa Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 3256–3286.
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh kompensasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan Rumah Sakit Balimed Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 95–107. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.226.95-107>
- Saini, G. K., Rai, P., & Chaudhary, M. K. (2014). What do best employer surveys reveal about employer branding and intention to apply? *Journal of Brand Management*, 21(2), 95–111.
- Saring, S., Ariwibowo, P., & Djuhartono, T. (2022). Resistance of transformational leadership and work-life balance on lecturers performance in DKI Jakarta. *JUDICIOUS*, 3(2), 279–287. <https://doi.org/10.37010/jdc.v3i2.1099>
- Siregar, S. (2013). Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perhitungan manual & SPSS. Kencana. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/18632/metode-penelitian-kuantitatif-dilengkapi-dengan-perhitungan-manual-spss.html>
- Sivertzen, A. M., Nilsen, E. R., & Olafsen, A. H. (2013). Employer branding: Employer attractiveness and the use of social media. *Journal of Product and Brand Management*, 22(7), 473–483. <https://doi.org/10.1108/JPBM-09-2013-0393>
- Sulastri, I. (2012). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis*, 6(1).
- Sumardana, O., & Kusuma, D. R. (2014). Pengaruh reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan, dan kompensasi yang ditawarkan perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan. *Buletin Studi Ekonomi*, 19(2), 184–193.
- Sunardi, A., Yani, M., Dwiyluliana, D., Mursalim, E., Sulistyani, R. D., Politeknik, H., Lan, S., & Ii, J. J. A. (2022). Analisis outsourcing untuk meningkatkan daya saing PT. Waskita Karya (Persero). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 799–805. <https://doi.org/10.33087/EKONOMIS.V6I2.571>
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238–247. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320>
- Wicaksono, B. W., & Casri, C. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ultra Sakti. *Esensi Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 202–213.