

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini dapat mencapai kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada perbedaan faktor-faktor yang memengaruhi pencarian dan pemilihan pekerjaan generasi Z dalam konteks *employer branding* menurut jenis kelamin secara menyeluruh. Hasil uji pada masing-masing faktor *employer branding* hanya menemukan perbedaan pada faktor bekerja dengan peralatan dan teknologi modern dan ruang untuk pemenuhan diri (mengembangkan potensi diri).
2. Tidak ada perbedaan faktor-faktor yang memengaruhi pencarian dan pemilihan pekerjaan generasi Z dalam konteks *employer branding* menurut program studi akuntansi dan manajemen secara menyeluruh. Hasil pengujian masing-masing faktor *employer branding*, hanya terdapat perbedaan pada faktor adanya aturan perusahaan.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Bagi perusahaan, faktor-faktor pencarian dan pemilihan pekerjaan dalam konteks *employer branding* sebagai dasar perencanaan rekrutmen, perencanaan karier, dan juga pengembangan karier. Sebagaimana ditemukannya dalam penelitian ini faktor yang paling berpengaruh pada generasi Z adalah faktor hubungan baik di tempat kerja, peluang pengembangan karier yang baik, dan kepastian pekerjaan.

Perusahaan dapat mengambil keputusan mengenai perencanaan desain pekerjaan yang tepat dengan memperhatikan pentingnya hubungan baik di tempat kerja. Hal tersebut dapat menjadi perhatian bagi perusahaan agar tidak hanya menawarkan suasana kerja individualitas, namun situasi yang menonjolkan interaksi yang baik dalam situasi kerja sehari-hari antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Hal berikutnya adalah merencanakan program pengembangan karier yang baik dan jelas diperlukan agar calon karyawan maupun karyawan mendapat dorongan untuk bekerja dan merasa betah untuk tetap ada di perusahaan. Saran terakhir untuk manajemen perusahaan dalam mengembangkan *employer branding*, yaitu melihat aspek kepastian pekerjaan untuk calon karyawan dalam merencanakan perekrutan agar calon karyawan tidak merasa was-was setelah melalui perekrutan dan mengetahui *job desc*, kontrak kerja, serta mengetahui posisi di mana lokasi penempatan kerja untuk karyawan. Ketiga saran tersebut dapat diaplikasikan baik untuk laki-laki dan perempuan ataupun bagi mahasiswa akuntansi dan manajemen karena merupakan tiga faktor yang paling banyak dipilih menurut gender maupun program studi.

Tidak ada perbedaan faktor-faktor yang memengaruhi pencarian dan pemilihan pekerjaan generasi Z dalam konteks *employer branding* menurut jenis kelamin dan program studi (akuntansi & manajemen) secara menyeluruh dapat menjadi referensi bagi perusahaan agar tidak membedakan perekrutan berdasarkan perbedaan gender maupun program studi khususnya akuntansi dan manajemen. Namun demikian, secara spesifik hasil pengujian pada masing-masing faktor *employer branding* menurut program studi, laki-laki memiliki ketertarikan yang berbeda pada faktor peralatan dan teknologi modern sehingga penempatan laki-laki dalam organisasi pada posisi yang lebih membutuhkan alat kerja teknologi yang modern agar bisa menunjang karyawan saat bekerja.

Faktor dan ruang untuk pemenuhan diri (mengembangkan potensi diri) juga menjadi faktor yang berbeda berdasarkan gender. Laki-laki memiliki ketertarikan lebih dibandingkan perempuan pada faktor ini, sehingga dalam memberikan ruang untuk pengembangan potensi diri akan sangat dibutuhkan untuk karyawan laki-laki pada saat bekerja di dalam organisasi seperti pelatihan kepemimpinan, interpersonal, emosional dan lain sebagainya.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada mahasiswa generasi Z program studi akuntansi dan manajemen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Objek yang sempit menyebabkan kemampuan generalisir penelitian ini tidak dapat digunakan untuk generasi Z seluruh Indonesia.
2. Penelitian ini menggunakan tingkat toleransi kesalahan pengambilan sampel yang cukup tinggi sebesar 10%, sehingga dapat mengurangi keakuratan dari hasil penelitian.
3. Penelitian ini tidak menggunakan perhitungan proporsional sampel pada program studi akuntansi dan manajemen, sehingga tidak dapat melihat keterwakilan populasi dari masing-masing program studi yang dibandingkan pada penelitian.

### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah disampaikan, peneliti mengusulkan sebagai berikut:

1. Objek penelitian dapat diperluas sehingga tidak hanya pada satu universitas dan program studi tertentu, misalnya mahasiswa generasi Z yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta berbagai jurusan. Penelitian ini juga hanya

meneliti mahasiswa S1, mungkin dapat digunakan strata yang lebih tinggi seperti S2 untuk referensi penelitian selanjutnya.

2. Keakuratan hasil penelitian dapat ditingkatkan dengan mengurangi toleransi kesalahan pengambilan sampel menjadi 5%. Untuk mendapat keakuratan penelitian yang diharapkan tersebut, penelitian selanjutnya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya yang lebih dari penelitian ini.
3. Perhitungan proporsional sampel diharapkan agar digunakan pada penelitian selanjutnya, sehingga dapat melihat seberapa besar keterwakilan perbandingan sampel yang diteliti. Proporsi sampel yang mencapai atau di atas batas minimum dapat mewakili populasi, sehingga kemampuan generalisasi penelitian menjadi lebih kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N.A., & Daud, S., (2015), “Engaging People with Employer Branding”, *7<sup>th</sup> International Economics & Business Management Conference*, 691.
- Alniaçik, E., and Alniaçik, U., (2012), “Identifying dimensions of attractiveness in employer branding: effects of age, gender, and current employment status”, *Proceedings – Social and Behavioral Sciences*, 8th International Strategic Management Conference, Vol. 58, pp. 1336-1343.
- Ardianto, N., (2014), “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karier Akuntan atau Non Akuntan”, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- App, S., Merk, J., and Büttgen, M., (2012), “Employer Branding: Sustainable HRM as A Competitive Advantage in the market for high-quality employees”, *Management Review*, Vol. 23, No. 03, pp. 262-278.
- Baldonado, A.M., (2018), “Leadership and Gen Z: Motivating Gen Z Workers and Their Impact to the Future”, *International Journal of Managerial Studies and Research*, January, pp. 56-60.
- Bejtkový, J., (2016), “The Current Generations: The Baby Boomers, X, Y and Z in the Context of Human Capital Management of the 21st Century in Selected Corporations in the Czech Republic”, *České Budějovice: The Institute of Technology and Business in České Budějovice*, Vol. 09, pp. 25-45.
- Bejtkový, J., (2018), “Factors Influencing The Job Search and Job Selection in Students Of Generation Y in The Czech Republic in The Employer Branding Context”, *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, Vol. 13, No. 3, pp. 1133-1149.
- Bencsik, Andrea, Gabriella H.C., dan Timea J., (2016), “Y and Z Generations at Workplaces”, *Journal of Competitiveness*, September, pp. 90-106.

- Cahyani S.D., (2017), “Pemilihan Karier pada Mahasiswa Berdasarkan Latar Belakang Orang Tua (Studi pada Mahasiswa Di Universitas Atma Jaya Yogyakarta)”, *Skripsi*, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Sleman.
- Cseh-Papp I., Varga E., Szabó K., Szira Z., Hajós, L., (2017), “The Appearance of A New Generation on The Labour Market”, *International Journal of Engineering*, February, pp. 123-130.
- Daulay, M., (2016), “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Desai, S. P., dan Lele, V. (2017), “Correlating Internet, Social Networks and Workplace – a Case of Generation Z Students”, *Journal of Commerce & Management Thought*, pp. 802-815.
- Fellycyano, Lorenzo V.E., (2011), “Identifikasi Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pilihan Karier Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Daerah Istimewa Yogyakarta”. Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Sleman.
- Ferizal, I., (2016), *Journey to be Employer of Choice*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Figurska, I., & Matuska, E., (2013), Employer Branding as A Human Resources Management Strategy, *Human Resources Management & Ergonomics*, Vol. 11, pp. 35-49.
- Ghozali, I., (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ismail, F., (2018), *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial*, Prenadamedia Grup, Jakarta.
- Kapoor, C., & Solomon, N., (2011), Understanding and Managing Generational Differences in The Workplace, *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*.

- Khalid, S., dan Tariq, S., (2015), “Impact of Employer Brand on Selection and Recruitment Process”, *Pakistan Economic and Social Review*.
- Lane, P., (2016), “*Human Resources Marketing and Recruiting: Essentials of Employer Branding*”, in: Zeuch, M., *Handbook of Human Resources Management*, Berlin.
- Marginingsih, R., (2016). “Analisis Faktor-Faktor Employer Branding Persepsian: Studi Pada Mahasiswa MM UGM”, *Tesis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Kota Yogyakarta.
- McCordle, M., (2014), 3rd Edition, *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*, McCordle Research, New South Wales.
- Nazir, M., (2011), *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nurchahyo, A.R.P., (2019), “Pengaruh Employer Branding Terhadap Keinginan untuk Tinggal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Di PT Purinusa Ekapersada Semarang”, *Skripsi*, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Sleman.
- Otken, A.B., and Okan, E.Y., (2016), “The Role of Social Media in Employer Branding”, *Entrepreneurship, Business and Economics*, Vol. 01, pp. 245-260.
- Primastuti, E.K., (2014), “*Persepsi Mahasiswa Mengenai Kriteria Perusahaan yang Ideal Berdasarkan Dimensi Employer Attractiveness*”, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Reis, G.G., Braga, B.M., and Trullen, J., (2017), “Workplace authenticity as an attribute of employer attractiveness”, *Personel Review*, Vol. 46 Issue: 8, pp. 1962-1976
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A., (2017), 17<sup>th</sup> Edition, *Organizational Behavior*, Pearson Education, New York.
- Robbins, S.P., dan Coulter, M., (2012), 11<sup>th</sup> Edition, *Management*, Pearson Education, New Jersey.



- Sidorcuka, I., dan Chesnovicka, A., (2017), "Methods of Attraction and Retention of Generation Z Staff", *International Conference on Innovations in Science and Education*, March, pp. 810-813.
- Sarwono, J., (2013), *Strategi Melakukan Riset*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Schermerhorn, Jr., John R., (2013), 12<sup>th</sup> Edition, *Management*, John Wiley & Sons, New Jersey.
- Sekaran, U., & Bougie, R., (2013), 7<sup>th</sup> Edition, *Research Methods for Business: A skill Building Approach*, John wiley & Sons, New York.
- Sukmaputri, H.E., (2016), "Perspektif Nilai Individu, Hubungan Kerja dan Sistem Kerja Karyawan Generasi Y dan Generasi X di Indonesia", *Tesis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana.
- Tapscott, D., (2009), *Grown up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*, McGraw-Hill, New York.
- Tikson, Shinta D.S., Hamid, N., Mardiana, R., (2018), "Employer Branding as a Strategy to Attract Potential Workforce", *International Journal of Administrative Science & Organization*, September 2018, pp. 114-119.
- Wang, Victor, C.X., (2016), *Encyclopedia of Strategic Leadership and Management*, Hershey, IGI Global.
- Wahba, M., & Elmanadily, D., (2015) "Employer Branding Impact on Employee Behavior and Attitudes Applied Study on Pharmatecual in Egypt", *International Journal of Management and Sustainability*, pp. 145-162.
- Wijanarko, H., (2018), "Employer Branding", Jakarta Consulting, 8 April 2019 diakses dari <https://www.jakartaconsulting.com/publication.php?id=1556043363&refid=112> pada tanggal 24 April 2019.

## LAMPIRANI

### KUESIONER PENELITIAN

**Faktor-Faktor yang Memengaruhi Generasi Z pada Pencarian dan Pemilihan Pekerjaan dalam Konteks *Employer Branding* pada Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

Dengan hormat, sehubungan dengan karya tulis ilmiah yang peneliti lakukan dan merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk mendapat gelar Sarjana Manajemen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, perkenankanlah peneliti meminta kesediaan Saudara/Saudari untuk berpartisipasi secara sukarela, senang hati, dan jujur untuk mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Informasi yang Saudara/Saudari berikan dan semua data yang ada di kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya.

Peneliti meyakini hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber data dan informasi untuk membantu perusahaan merekrut dan mempertahankan talenta terbaik dari generasi Z, sehingga perusahaan dapat bertahan dan beradaptasi dalam bisnisnya walaupun terjadi perubahan zaman dan tenaga kerja yang ada.

Atas waktu dan kesediaannya, peneliti ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

**Jodi Alva Kristianto**

Peneliti, mahasiswa S1 Manajemen  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta

### KUESIONER PENELITIAN

Program Studi/Jurusan : .....

Angkatan Masuk S1 : .....

Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan

Usia : .....

Pada bagian ini dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pernyataan-pernyataan ketika Saudara/Saudari mencari dan memilih pekerjaan. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini, mohon memberi tanda centang (✓) pada salah satu alternatif jawaban, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (ST), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

No	Seberapa penting masing-masing aspek berikut ini bagi anda dalam mencari dan memilih pekerjaan?	STS	TS	N	S	SS
1	Kepastian pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
2	Gaji/upah tetap.	STS	TS	N	S	SS
3	Hubungan baik di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Peluang pengembangan karier yang baik.	STS	TS	N	S	SS
5	Tunjangan karyawan (tunjangan telepon, mobil, makanan, perjalanan, perumahan, dan lain lain).	STS	TS	N	S	SS
6	Perusahaan yang sukses dan terkenal di pasar.	STS	TS	N	S	SS
7	Produksi perusahaan yang berorientasi lingkungan.	STS	TS	N	S	SS
8	Jam kerja yang fleksibel.	STS	TS	N	S	SS
9	Bekerja dengan peralatan dan teknologi modern.	STS	TS	N	S	SS
10	Adanya aturan perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
11	Tunjangan karyawan lainnya (tunjangan pensiun, penitipan anak, cuti, hiburan, dan lain-lain).	STS	TS	N	S	SS
12	Ruang untuk pemenuhan diri (mengembangkan potensi diri).	STS	TS	N	S	SS

## LAMPIRAN II

## DAFTAR ISTILAH

## A. Faktor-Faktor Pada Uji Validitas

Poin Kuesioner	Kode	Faktor/Keterangan
<b>Faktor-Faktor yang Memengaruhi Generasi Z pada Pencarian dan Pemilihan Pekerjaan Dalam Konteks <i>Employer Branding</i></b>	item_1	Kepastian pekerjaan.
	item_2	Gaji/upah tetap.
	item_3	Hubungan baik di tempat kerja.
	item_4	Peluang pengembangan karier yang baik.
	item_5	Tunjangan karyawan (tunjangan telepon, mobil, makanan, perjalanan, perumahan, dan lain lain).
	item_6	Perusahaan yang sukses dan terkenal di pasar.
	item_7	Produksi perusahaan yang berorientasi lingkungan.
	item_8	Jam kerja yang fleksibel.
	item_9	Bekerja dengan peralatan dan teknologi modern.
	item_10	Adanya aturan perusahaan.
	item_11	Tunjangan karyawan lainnya (tunjangan pensiun, penitipan anak, cuti, hiburan, dan lain-lain).
	Item_12	Ruang untuk pemenuhan diri (mengembangkan potensi diri).

**B. Faktor-Faktor Pada Uji Reliabilitas**

<b>Poin Kuesioner</b>	<b>Kode</b>	<b>Faktor/Keterangan</b>
<p><b>Faktor-Faktor yang Memengaruhi Generasi Z pada Pencarian dan Pemilihan Pekerjaan Dalam Konteks <i>Employer Branding</i></b></p>	<b>P_1</b>	Kepastian pekerjaan.
	<b>P_2</b>	Gaji/upah tetap.
	<b>P_3</b>	Hubungan baik di tempat kerja.
	<b>P_4</b>	Peluang pengembangan karier yang baik.
	<b>P_5</b>	Tunjangan karyawan (tunjangan telepon, mobil, makanan, perjalanan, perumahan, dan lain lain).
	<b>P_6</b>	Perusahaan yang sukses dan terkenal di pasar.
	<b>P_7</b>	Produksi perusahaan yang berorientasi lingkungan.
	<b>P_8</b>	Jam kerja yang fleksibel.
	<b>P_9</b>	Bekerja dengan peralatan dan teknologi modern.
	<b>P_10</b>	Adanya aturan perusahaan.
	<b>P_11</b>	Tunjangan karyawan lainnya (tunjangan pensiun, penitipan anak, cuti, hiburan, dan lain-lain).
	<b>P_12</b>	Ruang untuk pemenuhan diri (mengembangkan potensi diri).

## LAMPIRAN III

## DATA JAWABAN RESPONDEN

Timestamp	PS	AKT S1	Gender	Usia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
7/28/2019 17:22:18	Manajemen	2015	Laki-laki	21	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3
7/29/2019 17:25:15	Manajemen	2015	Laki-laki	22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
7/30/2019 17:33:52	Akuntansi	2016	Perempuan	20	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4
7/31/2019 17:37:44	Manajemen	2016	Perempuan	21	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5
8/1/2019 17:41:02	Akuntansi	2015	Laki-laki	22	5	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4
8/2/2019 17:43:07	Manajemen	2015	Perempuan	21	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8/3/2019 17:46:07	Manajemen	2016	Laki-laki	20	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
8/4/2019 17:47:22	Akuntansi	2016	Perempuan	21	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5
8/5/2019 17:48:55	Akuntansi	2015	Laki-laki	22	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
8/6/2019 17:49:05	Akuntansi	2015	Perempuan	22	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5
8/7/2019 17:51:55	Manajemen	2014	Laki-laki	23	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5
8/8/2019 17:55:22	Akuntansi	2016	Perempuan	20	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3
8/9/2019 17:59:09	Manajemen	2015	Laki-laki	23	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3
8/1/2019 13:37:53	Akuntansi	2015	Perempuan	21	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
8/1/2019 13:39:53	Akuntansi	2016	Perempuan	21	5	2	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4
8/1/2019 13:55:51	Akuntansi	2016	Perempuan	20	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
8/1/2019 14:00:15	Manajemen	2017	Perempuan	20	5	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3
8/1/2019 14:04:55	Manajemen	2015	Laki-laki	22	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
8/1/2019 14:38:15	Akuntansi	2015	Laki-laki	22	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5
8/1/2019 14:52:11	Manajemen	2015	Laki-laki	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8/1/2019 15:17:39	Akuntansi	2016	Laki-laki	21	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
8/1/2019 15:19:52	Akuntansi	2016	Perempuan	22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
8/1/2019 15:21:13	Manajemen	2015	Perempuan	22	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
8/1/2019 15:36:23	Manajemen	2015	Laki-laki	22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4

8/1/2019 15:47:02	Akuntansi	2016	Perempuan	21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
8/1/2019 16:27:11	Manajemen	2015	Perempuan	23	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
8/1/2019 18:48:31	Manajemen	2016	Perempuan	21	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4
8/2/2019 3:55:05	Akuntansi	2015	Perempuan	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8/2/2019 6:05:11	Manajemen	2015	Perempuan	22	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
8/2/2019 11:25:03	Manajemen	2015	Perempuan	21	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	4	4
8/2/2019 13:24:11	Akuntansi	2017	Perempuan	20	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4
8/2/2019 13:27:45	Akuntansi	2017	Laki-laki	22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8/2/2019 13:44:20	Akuntansi	2017	Perempuan	20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8/2/2019 13:48:57	Akuntansi	2017	Laki-laki	19	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
8/2/2019 14:00:07	Manajemen	2014	Laki-laki	22	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
8/2/2019 14:02:36	Akuntansi	2017	Perempuan	20	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
8/2/2019 14:05:26	Manajemen	2015	Laki-laki	22	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
8/2/2019 14:17:29	Manajemen	2016	Laki-laki	20	5	4	5	3	5	1	3	4	3	5	5	5
8/2/2019 14:20:42	Akuntansi	2016	Perempuan	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8/2/2019 14:25:46	Manajemen	2016	Perempuan	21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
8/2/2019 14:29:54	Manajemen	2015	Laki-laki	24	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5
8/2/2019 14:31:05	Manajemen	2013	Laki-laki	25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
8/2/2019 14:31:11	Manajemen	2015	Laki-laki	22	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5
8/2/2019 14:49:06	Manajemen	2016	Laki-laki	22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8/2/2019 14:50:47	Akuntansi	2016	Perempuan	21	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
8/2/2019 14:58:20	Akuntansi	3016	Perempuan	21	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
8/2/2019 15:25:40	Akuntansi	2016	Perempuan	21	4	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	3
8/2/2019 15:27:59	Manajemen	2016	Perempuan	21	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
8/2/2019 15:35:09	Akuntansi	2016	Laki-laki	21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
8/2/2019 16:07:57	Manajemen	2016	Perempuan	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
8/2/2019 16:28:17	Manajemen	2017	Perempuan	20	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	5	5
8/2/2019 16:37:28	Akuntansi	2016	Perempuan	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8/2/2019 16:57:40	Akuntansi	2016	Laki-laki	20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
8/2/2019 17:17:17	Akuntansi	2016	Laki-laki	20	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
8/2/2019 17:26:52	Manajemen	2016	Laki-laki	20	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4

8/2/2019 18:07:31	Manajemen	2015	Perempuan	22	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4
8/2/2019 20:05:10	Akuntansi	2016	Perempuan	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8/2/2019 20:36:57	Akuntansi	2018	Perempuan	19	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
8/2/2019 22:26:53	Manajemen	2015	Laki-laki	20	3	3	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4
8/2/2019 23:07:33	Manajemen	2015	Laki-laki	23	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
8/2/2019 23:22:32	Akuntansi	2015	Perempuan	22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
8/3/2019 7:37:41	Manajemen	2016	Laki-laki	20	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5
8/3/2019 7:48:52	Akuntansi	2016	Perempuan	21	4	2	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
8/3/2019 7:50:13	Akuntansi	2017	Perempuan	19	4	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5
8/3/2019 14:46:57	Manajemen	2016	Laki-laki	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8/3/2019 15:03:29	Manajemen	2015	Laki-laki	22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
8/3/2019 16:24:12	Manajemen	2016	Perempuan	21	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4
8/3/2019 16:25:01	Manajemen	2015	Laki-laki	22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
8/4/2019 0:00:45	Manajemen	2014	Perempuan	23	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
8/4/2019 17:00:40	Manajemen	2015	Laki-laki	21	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4
8/4/2019 19:33:06	Akuntansi	2016	Laki-laki	20	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5
8/4/2019 20:52:20	Manajemen	2017	Laki-laki	20	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4
8/4/2019 20:53:31	Akuntansi	2017	Perempuan	20	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
8/4/2019 20:55:19	Manajemen	2017	Laki-laki	21	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	5
8/4/2019 21:07:56	Manajemen	2015	Laki-laki	21	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5
8/4/2019 21:20:43	Akuntansi	2016	Perempuan	21	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5
8/4/2019 21:22:07	Akuntansi	2016	Perempuan	22	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4
8/4/2019 22:06:39	Manajemen	2016	Perempuan	21	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4
8/4/2019 22:08:32	Akuntansi	2017	Perempuan	20	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4
8/5/2019 8:48:37	Akuntansi	2017	Perempuan	21	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
8/5/2019 19:59:15	Manajemen	2015	Laki-laki	23	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
8/5/2019 20:06:08	Manajemen	2016	Perempuan	21	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4
8/5/2019 20:09:15	Manajemen	2017	Laki-laki	20	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4
8/5/2019 20:16:15	Manajemen	2016	Perempuan	21	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4
8/5/2019 22:31:14	Akuntansi	2016	Perempuan	21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8/5/2019 22:32:54	Akuntansi	2015	Laki-laki	22	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5



8/5/2019 22:47:35	Akuntansi	2015	Perempuan	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8/6/2019 7:05:20	Akuntansi	2016	Perempuan	21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
8/6/2019 9:14:16	Manajemen	2015	Laki-laki	23	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4
8/6/2019 14:16:54	Akuntansi	2015	Laki-laki	21	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5
8/6/2019 18:44:00	Manajemen	2015	Perempuan	21	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4
8/7/2019 13:37:29	Akuntansi	2016	Perempuan	20	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
8/7/2019 14:00:43	Manajemen	2016	Laki-laki	22	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
8/7/2019 14:27:36	Manajemen	2016	Perempuan	21	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5
8/7/2019 14:38:54	Akuntansi	2016	Perempuan	21	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4
8/7/2019 18:41:33	Manajemen	2017	Perempuan	20	4	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	4
8/7/2019 18:46:24	Akuntansi	2016	Laki-laki	21	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
8/7/2019 18:47:04	Manajemen	2014	Laki-laki	23	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
8/7/2019 18:56:37	Manajemen	2017	Laki-laki	21	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	5
8/7/2019 19:35:19	Manajemen	2018	Laki-laki	19	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4
8/8/2019 13:09:25	Manajemen	2017	Laki-laki	20	5	5	4	5	4	3	3	5	5	3	3	5
8/8/2019 14:33:30	Akuntansi	2016	Perempuan	21	5	4	5	4	5	3	3	5	3	4	5	4
8/8/2019 15:05:28	Akuntansi	2016	Laki-laki	21	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5
8/2/2019 16:37:17	Manajemen	1970	Perempuan	100	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
8/9/2019 19:31:24	Akuntansi		Perempuan	21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
8/12/2019 10:39:24	Manajemen		Laki-laki	21	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
8/13/2019 8:52:49	Akuntansi		Perempuan	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

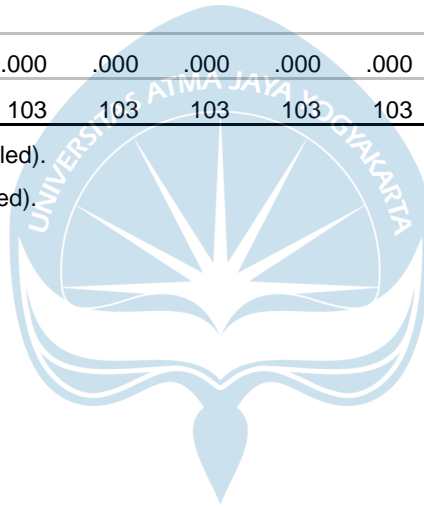


item_6	Pearson Correlation	.230*	.060	.287**	.500**	.435**	1	.470**	.030	.450**	.143	.326**	.282**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.020	.545	.003	.000	.000		.000	.767	.000	.148	.001	.004	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item_7	Pearson Correlation	.335**	.066	.306**	.487**	.449**	.470**	1	.131	.276**	.405**	.387**	.128	.651**
	Sig. (2-tailed)	.001	.510	.002	.000	.000	.000		.186	.005	.000	.000	.197	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item_8	Pearson Correlation	.166	.169	.176	.112	.101	.030	.131	1	-.001	.016	.088	.063	.319**
	Sig. (2-tailed)	.094	.087	.075	.260	.312	.767	.186		.988	.875	.378	.528	.001
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item_9	Pearson Correlation	.200*	.017	.231*	.386**	.348**	.450**	.276**	-.001	1	.214*	.241*	.462**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.043	.867	.019	.000	.000	.000	.005	.988		.030	.014	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item_10	Pearson Correlation	.437**	.110	.475**	.422**	.412**	.143	.405**	.016	.214*	1	.447**	.149	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.270	.000	.000	.000	.148	.000	.875	.030		.000	.134	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item_11	Pearson Correlation	.337**	.200*	.312**	.333**	.636**	.326**	.387**	.088	.241*	.447**	1	.346**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.001	.043	.001	.001	.000	.001	.000	.378	.014	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

item_12	Pearson Correlation	.093	.001	.307**	.238*	.304**	.282**	.128	.063	.462**	.149	.346**	1	.450**
	Sig. (2-tailed)	.351	.988	.002	.016	.002	.004	.197	.528	.000	.134	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
VAR00001	Pearson Correlation	.637**	.398**	.666**	.735**	.732**	.607**	.651**	.319**	.528**	.592**	.660**	.450**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## UJI RELIABILITAS

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	12

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_1	45.78	22.136	.541	.788
P_2	46.00	23.333	.223	.824
P_3	45.67	22.478	.589	.786
P_4	45.67	21.753	.665	.779
P_5	45.83	21.420	.655	.778
P_6	46.04	21.920	.491	.793
P_7	46.25	21.289	.535	.788
P_8	46.14	24.295	.160	.825
P_9	46.21	23.091	.421	.799
P_10	46.17	22.557	.491	.793
P_11	45.81	22.080	.571	.786
P_12	45.83	23.910	.348	.804

## LAMPIRAN V

### OUTPUT STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

#### A. Masing-MASING FAKTOR VARIABEL

##### Frequencies

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
N	Valid	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3495	4.1262	4.4563	4.4563	4.3010	4.0874	3.8738	3.9903	3.9126	3.9515	4.3204	4.3010
Std. Error of Mean		.07131	.09527	.06136	.06585	.07147	.08058	.08581	.08335	.06774	.06951	.06928	.05988
Median		4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
Std. Deviation		.72367	.96690	.62272	.66828	.72538	.81778	.87088	.84593	.68752	.70542	.70312	.60771
Variance		.524	.935	.388	.447	.526	.669	.758	.716	.473	.498	.494	.369
Range		4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	2.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		448.00	425.00	459.00	459.00	443.00	421.00	399.00	411.00	403.00	407.00	445.00	443.00

## B. Pada Jenis Kelamin

### Group Statistics

	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kepastian pekerjaan.	Laki-laki	48	4.3542	.86269	.12452
	Perempuan	55	4.3455	.58431	.07879
	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gaji/upah tetap.	Laki-laki	48	4.0833	1.08830	.15708
	Perempuan	55	4.1636	.85556	.11536
	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hubungan baik di tempat kerja.	Laki-laki	48	4.5000	.74377	.10735
	Perempuan	55	4.4182	.49781	.06712
	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Peluang pengembangan karier yang baik.	Laki-laki	48	4.4583	.79783	.11516
	Perempuan	55	4.4545	.53811	.07256
	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Tunjangan karyawan (tunjangan telepon, mobil, makanan, perjalanan, perumahan, dan lain lain).	Laki-laki	48	4.3750	.76144	.10990
	Perempuan	55	4.2364	.69292	.09343
	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Perusahaan yang sukses dan terkenal di pasar.	Laki-laki	48	4.1458	.92229	.13312
	Perempuan	55	4.0364	.71915	.09697
	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Produksi perusahaan yang berorientasi lingkungan.	Laki-laki	48	3.8542	1.01036	.14583
	Perempuan	55	3.8909	.73718	.09940
	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jam kerja yang fleksibel.	Laki-laki	48	4.0000	.82514	.11910
	Perempuan	55	3.9818	.87116	.11747
	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Laki-laki	48	4.1042	.62704	.09050	

Bekerja dengan peralatan dan teknologi modern.	Perempuan	55	3.7455	.69969	.09435
	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Tunjangan karyawan lainnya (tunjangan pensiun, penitipan anak, cuti, hiburan, dan lain-lain).	Laki-laki	48	4.3333	.80776	.11659
	Perempuan	55	4.3091	.60470	.08154
	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ruang untuk pemenuhan diri (mengembangkan potensi diri).	Laki-laki	48	4.4583	.58194	.08400
	Perempuan	55	4.1636	.60135	.08109

### C. Pada Program Studi Akuntansi dan Manajemen

#### Group Statistics

	Program Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kepastian pekerjaan	Manajemen	55	4.2364	.81567	.10999
	Akuntansi	48	4.4792	.58308	.08416
	Program_Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gaji/upah tetap	Manajemen	55	4.1636	1.01404	.13673
	Akuntansi	48	4.0833	.91868	.13260
	Program_Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hubungan baik di tempat kerja	Manajemen	55	4.3636	.70353	.09486
	Akuntansi	48	4.5625	.50133	.07236
	Program_Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Peluang pengembangan karier yang baik	Manajemen	55	4.4182	.76233	.10279
	Akuntansi	48	4.5000	.54578	.07878
	Program_Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean



Tunjangan karyawan (tunjangan telepon, mobil, makanan, perjalanan, perumahan, dan lain lain).	Manajemen	55	4.3636	.75434	.10171
	Akuntansi	48	4.2292	.69158	.09982
	Program_Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Perusahaan yang sukses dan terkenal di pasar.	Manajemen	55	4.1091	.89593	.12081
	Akuntansi	48	4.0625	.72658	.10487
	Program_Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Produksi perusahaan yang berorientasi lingkungan.	Manajemen	55	3.7818	.97546	.13153
	Akuntansi	48	3.9792	.72902	.10523
	Program_Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jam kerja yang fleksibel.	Manajemen	55	4.0182	.91269	.12307
	Akuntansi	48	3.9583	.77070	.11124
	Program_Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Bekerja dengan peralatan dan teknologi modern.	Manajemen	55	3.9273	.71633	.09659
	Akuntansi	48	3.8958	.66010	.09528
	Program_Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Adanya aturan perusahaan.	Manajemen	55	3.8182	.81856	.11037
	Akuntansi	48	4.1042	.51528	.07437
	Program_Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Tunjangan karyawan lainnya (tunjangan pensiun, penitipan anak, cuti, hiburan, dan lain-lain).	Manajemen	55	4.4000	.73535	.09915
	Akuntansi	48	4.2292	.66010	.09528
	Program_Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ruang untuk pemenuhan diri (mengembangkan potensi diri).	Manajemen	55	4.3273	.61024	.08228
	Akuntansi	48	4.2708	.60983	.08802

## LAMPIRAN VI

*OUTPUT STATISTIK INDEPENDENT SAMPLE T-TEST***A. Pada Jenis Kelamin**

		Group Statistics			
		Jenis Kelamin	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Faktor-faktor Employer Branding	Laki-laki	48	50.6875	6.20966	.89629
	Perempuan	55	49.6364	3.95981	.53394

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Faktor-faktor Employer Branding	Equal variances assumed	3.731	.056	1.037	101	.302	1.05114	1.01349	-.95935	3.06162
	Equal variances not assumed			1.008	77.756	.317	1.05114	1.04328	-1.02597	3.12824

**B. Pada Program Studi**

**Group Statistics**

	Program Studi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Faktor-faktor Employer Branding	Akuntansi	48	50.3542	4.26010	.61489
	Manajemen	55	49.9273	5.82095	.78490

**Independent Samples Test**

Levene's Test for  
Equality of Variances

t-test for Equality of Means

		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Faktor-faktor Employer Branding	Equal variances assumed	1.124	.292	.419	101	.676	.42689	1.01798	-1.59251	2.44630
	Equal variances not assumed			.428	98.148	.669	.42689	.99707	-1.55173	2.40552