

**PENGARUH *SALARY PERCEPTION* DAN *CAREER OPPORTUNITIES* TERHADAP MINAT MAHASISWA
TINGKAT AKHIR BEKERJA DI LUAR NEGERI
(Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu)**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

YEVI ANDRIANI
NPM 2261201116

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

**PENGARUH *SALARY PERCEPTION* DAN *CAREER OPPORTUNITIES* TERHADAP MINAT MAHASISWA
TINGKAT AKHIR BEKERJA DI LUAR NEGERI
(Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu)**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

**YEVI ANDRIANI
NPM. 2261201116**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH SALARY PERCEPTION DAN CAREER OPPORTUNITIES TERHADAP MINAT MAHASISWA TINGKAT AKHIR BEKERJA DI LUAR NEGERI (Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu)

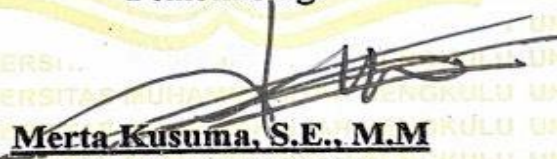


SKRIPSI

Diajukan Oleh :

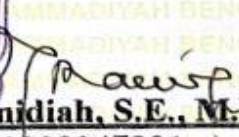
YEVI ANDRIANI
NPM. 2261201116

Disetujui Oleh :
Pembimbing


Merta Kusuma, S.E., M.M
NIDN. 0204038901

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH *SALARY PERCEPTION* DAN *CAREER OPPORTUNITIES* TERHADAP MINAT MAHASISWA TINGKAT AKHIR BEKERJA DI LUAR NEGERI (Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu)

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Jum'at

Tanggal : 12 Juni 2026

SKRIPSI

Oleh :

YEVI ANDRIANI
NPM. 2261201116

Dewan Penguji:

1. Dr. Adi Sismato, S.E., M.M

Ketua

2. Andi Azhar, SIP., MBA, Ph.D

Anggota

3. Merta Kusuma, S.E., M.M

Anggota

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Yevi Andriani menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri atas bimbingan Dosen pembimbing Skripsi. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, Juni 2026

Yang membuat pernyataan




YEVI ANDRIANI
NPM. 2261201116

MOTTO

“Thinking about the future and trying hard are all important, but cherishing yourself, encouraging yourself, and keeping yourself happy is the most important”

(Memikirkan masa depan dan berusaha keras dalam mewujudkannya memang penting, tetapi menyayangi diri sendiri, menyemangatnya, dan membuat diri kalian bahagia itulah hal yang paling penting)

(Kim Seokjin)

“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi ketakutan yang membuat kita sulit”

(Ali bin Abi Thalib)

“Jangan takut dengan omongan orang lain beritahu mereka bahwa kau baik-baik saja kamulah gadis kuat itu”

(21st Century Girl – BTS)

PERSEMBAHAN

Di antara seluruh halaman dalam skripsi ini, lembar persembahan adalah halaman yang paling bermakna, karena di sinilah penulis menitipkan rasa terima kasih yang tidak mampu terucap oleh kata-kata. *Bismillahirrahmanirrahim* skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Teruntuk kedua orang tuaku tercinta. Bapak Sadirman dan Ibu Susiyanti, terima kasih atas semua pengorbanan yang tidak pernah terhitung nilainya. Terima kasih atas semua doa yang dipanjatkan, setiap nasehat yang diberikan yang selalu mengiringi langkah penulis dalam mewujudkan mimpi dan menjalani hidup ini. Mereka mungkin tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga dengan adanya skripsi ini sebagai sebuah pencapaian sederhana dari penulis dapat menjadi salah satu bentuk kebahagiaan dan kebanggaan bagi Bapak dan Ibuku tercinta.
2. Untuk ketiga adikku tersayang (Nadila Oktafia, Azzahrah Hayyatul Fitri, Alzio Fahreza), terima kasih atas kehadiran kalian yang selalu membuat penulis termotivasi untuk bisa terus belajar menjadi sosok kakak yang dapat memberikan pengaruh *positif*, baik dalam bidang akademik maupun *non-akademik*, serta berusaha menjadi panutan di masa yang akan datang kelak
3. Teruntuk teman seperjuanganku di bangku perkuliahan (Adelia Ananda, Eri Susan, Leony Amanda Putri, dan Destia Aprillianita), terima kasih atas kehadiran kalian yang menemani penulis dari awal duduk di bangku perkuliahan sampai saat ini bisa menyelesaikan studi sarjana. Terima kasih atas waktu dan kenangan manis serta pahit

yang telah kita lewati hingga akhirnya bisa lulus bersama-sama. Meskipun setelah ini akan menjalani kehidupan dan kesibukan masing-masing yang berbeda, semoga pertemanan ini selalu terjaga selamanya.

4. Kepada Bapak Merta Kusuma, S. E., M.M. selaku dosen pembimbing, penulis terima kasih atas semua arahan, nasihat dan bimbingannya hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Terakhir, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada sosok anak pertama yang ingin membuat bangga kedua orang tuanya yaitu diri sendiri Yevi Andriani yang telah bertahan sejauh ini. Terima kasih sudah tetap melangkah meski sering ragu, lelah, dan ingin menyerah. Skripsi ini mungkin jauh dari kata sempurna, tetapi proses ini menjadi sebuah pengalaman yang berharga dan bermakna. Skripsi ini menjadi bukti perjuangan nyata dan patut dibanggakan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, berkah, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi berjudul: “Pengaruh *Salary Perception* dan *Career Opportunities* terhadap Minat mahasiswa Tingkat Akhir Bekerja di Luar Negeri: Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Penelitian ini lahir dari semakin terbukanya peluang kerja di luar negeri akibat perkembangan globalisasi, teknologi informasi, dan mobilitas tenaga kerja internasional. Kondisi tersebut mendorong mahasiswa tingkat akhir untuk tidak hanya mempertimbangkan karier di dalam negeri, tetapi juga melihat peluang kerja di luar negeri sebagai alternatif untuk memperoleh pengalaman, meningkatkan kompetensi, dan mencapai masa depan yang lebih baik.

Dalam menentukan minat bekerja di luar negeri, terdapat beberapa faktor yang menjadi pertimbangan mahasiswa, di antaranya *salary perception* (persepsi terhadap gaji) dan *career opportunities* (peluang karier). Persepsi terhadap gaji ini berkaitan dengan pandangan mahasiswa mengenai tingkat pendapatan yang akan diperoleh, sedangkan peluang karier berkaitan dengan kesempatan untuk berkembang dan mencapai jenjang karier yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *salary perception* dan *career opportunities* terhadap mahasiswa tingkat akhir bekerja di luar negeri pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu.

Dalam proses penulisan dan penyusunan Skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Susiyanto, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

3. Ibu Ade Tiara Yulianda, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
4. Bapak Merta Kusuma, S.E., M.M selaku pembimbing yang telah membantu dan memberikan saran kepada penulis
5. Seluruh stae pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
6. Rekan-rakan mahasiswa/i Program Studi Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas motovasinya.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis menyusun skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu berupa moril maupun material dalam penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan. Penulis menyampaikan permohonan maaf apabila di dalam penulisan skripsi ini banyak terdapat kekurangan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bengkulu,

Juni 2026



Penulis

ABSTRAK

PENGARUH *SALARY PERCEPTION* DAN *CAREER OPPORTUNITIES* TERHADAP MINAT MAHASISWA TINGKAT AKHIR BEKERJA DI LUAR NEGERI: STUDI KASUS PERGURUAN TINGGI SWASTA KOTA BENGKULU

By:
Yevi Andriani¹
Merta Kusuma²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Salary perception* dan *Career Opportunities* Terhadap Minat Mahasiswa Tingkat untuk Akhir Bekerja Di Luar Negeri. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, Populasi penelitian ini adalah Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) pada tiga Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu sebagai objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Sedangkan Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Salary Perception* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu untuk Bekerja di Luar Negeri. Hal ini berarti semakin positif persepsi mahasiswa terhadap standar gaji dan kompensasi di luar negeri, maka minat mereka untuk berkarier di kancah internasional akan semakin meningkat. *Career Opportunities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu untuk Bekerja di Luar Negeri. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan jejang karier, program pelatihan, dan pengalaman profesional yang lebih luas di luar negeri menjadi daya tarik utama bagi mahasiswa dalam menentukan orientasi karier mereka pascakelulusan. *Salary Perception* dan *Career Opportunities* simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu untuk Bekerja di Luar Negeri. Kombinasi antara ekspektasi pendapatan yang kompetitif dan peluang pertumbuhan karier yang menjanjikan secara kolektif mendorong keinginan mahasiswa untuk meniti karier di luar negeri. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,780 menunjukkan bahwa *Salary Perception* dan *Career Opportunities* mampu menjelaskan variasi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri sebesar 78%, sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *salary perception, career opportunities, minat bekerja di luar negeri*

ABSTRACT

THE EFFECT OF SALARY PERCEPTION AND CAREER OPPORTUNITIES ON FINAL-YEAR STUDENTS' INTEREST IN WORKING ABROAD: A CASE STUDY OF PRIVATE UNIVERSITIES IN BENGKULU CITY

By:
Yevi Andriani¹
Merta Kusuma²

This study aimed to examine the effect of salary perception and career opportunities on the interest of final-year students in working abroad. This research employed a quantitative descriptive approach. The research population consisted of final-year students from the Faculty of Economics and Business (FEB) at three private universities in Bengkulu City. Data were collected through observations and questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R).

The results of the study indicate that salary perception has a positive and significant effect on the interest of final-year students of the Faculty of Economics and Business (FEB) at the three private universities in Bengkulu City in pursuing employment abroad. This finding suggests that the more positive students' perceptions of salary levels and compensation offered overseas, the greater their interest in pursuing an international career. Career opportunities also have a positive and significant effect on students' interest in working abroad. The availability of career advancement opportunities, training programs, and broader professional experience abroad serves as a major attraction for students when determining their career paths after graduation. Furthermore, salary perception and career opportunities simultaneously have a positive and significant effect on students' interest in working abroad. The combination of competitive income expectations and promising career development opportunities collectively encourages students to pursue international careers. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.780 indicates that salary perception and career opportunities explain 78% of the variance in students' interest in working abroad, while the remaining 22% is explained by other factors not examined in this study.

Keywords: *salary perception, career opportunities, interest in working abroad*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL.....	ii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II STUDI PUSTAKA	9
2.1 Deskripsi Konseptual	9
2.1.1 Definisi Minat Bekerja	9
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Minat Bekerja	10
2.1.3 Indikator Minat Bekerja	12
2.1.4 Definisi <i>Salary Perception</i>	15
2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Salary Perception</i>	16
2.1.6 Indikator <i>Salary Perception</i>	18
2.1.7 Definisi <i>Career Opportunities</i>	20
2.1.8 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Career Opoortunities</i>	21
2.1.9 Indikator <i>Career Opportunities</i>	22
2.2 Pengaruh Antar Variabel	23
2.2.1 Pengaruh Variabel <i>Salary Perception</i> Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri.....	23
2.2.2 Pengaruh Variabel <i>Career Opportunitites</i> Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri	24
2.2.3 Pengaruh Variabel <i>Salary Perception</i> dan <i>Career Opportunitites</i> Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri	26
2.3 Hasil Penelitian yang Relevan.....	27

2.4 Kerangka Berfikir	32
2.5 Definisi Operasional	33
2.6 Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.2 Jenis Penelitian	37
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.4.1 Data Primer.....	40
3.4.2 Data Sekunder.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Teknik Analisis Data	42
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	42
3.6.1 Analisis Statistik Inferensial	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	51
4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)	51
4.1.2 Sejarah Singkat Universitas Dehasen Bengkulu (UNIVED) ...	52
4.1.3 Sejarah Singkat Universitas Prof.Dr. Hazairin, SH. (UNIHAZ)	53
4.2 Hasil Penelitian.....	54
4.2.1 Karakteristik Responden	54
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	56
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	61
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)	65
4.2.6 Uji Hipotesis	66
4.3 Pembahasan	68
4.3.1 Pengaruh Salary Perception terhadap Minat Bekerja Diluar Negeri.....	68
4.3.2 Pengaruh Career Opportunities terhadap Minat Bekerja Diluar Negeri.....	69
4.3.3 Pengaruh Salary Perception dan Career Opportunities terhadap Minat Bekerja Diluar Negeri.....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Realisasi Penempatan PMI Tahun 2021–2023.....	2
Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Penempatan PMI Tahun 2022-2023	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 2. 2 Definisi operasional masing-masing variabel.....	34
Tabel 3. 1 Jumlah dan Distribusi Populasi Penelitian (Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Angkatan 2023)	38
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel Setiap Prodi	40
Tabel 3. 3 Pemberian Skor Skala Linkert	42
Tabel 3. 4 Responden Terhadap Variabel.....	43
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 3 Persepsi Responden Tentang Salary Perception	57
Tabel 4. 4 Persepsi Responden Tentang Career Opportunities	58
Tabel 4. 5 Persepsi Responden Tentang Minat Bekerja di Luar Negeri.....	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji T.....	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	33



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi telah mendorong meningkatnya mobilitas tenaga kerja antarnegara. Kemajuan teknologi informasi, keterbukaan pasar kerja internasional, serta meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di berbagai negara memberikan peluang yang semakin luas bagi masyarakat untuk bekerja di luar negeri. Bekerja di luar negeri tidak hanya dipandang sebagai upaya memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman internasional, serta pengembangan karier yang lebih baik.

Sebagai calon tenaga kerja terdidik, mahasiswa tingkat akhir merupakan kelompok yang memiliki potensi besar untuk memanfaatkan peluang kerja internasional tersebut. Bekal pendidikan dan kompetensi yang dimiliki diharapkan mampu meningkatkan daya saing mahasiswa dalam memasuki pasar kerja global. Oleh karena itu, secara teoritis mahasiswa tingkat akhir seharusnya memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di luar negeri karena adanya prospek pendapatan yang lebih baik, pengalaman internasional, serta kesempatan pengembangan karier yang lebih luas dibandingkan bekerja di dalam negeri.

Peluang kerja internasional bagi tenaga kerja Indonesia terus menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat dari realisasi penempatan dari penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang dilakukan oleh pemerintah

melalui Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Data realisasi penempatan PMI tahun 2012-2023 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1
Realisasi Penempatan PMI Tahun 2021–2023

Tahun	Realisasi Penempatan PMI	Kenaikan (%)
2021	72.624	-
2022	200.761	176,44%
2023	274.965	37%

Sumber: BP2MI (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa realisasi penempatan PMI pada tahun 2021 mencapai 72.624 orang. Pada tahun 2022 jumlah tersebut meningkat menjadi 200.761 orang atau mengalami kenaikan sebesar 176,44%. Selanjutnya, pada tahun 2023 realisasi penempatan PMI kembali meningkat menjadi 274.965 orang atau naik 37% dibandingkan tahun sebelumnya. Data tersebut menunjukkan bahwa permintaan tenaga kerja Indonesia di pasar kerja Internasional masih tinggi dan peluang bekerja di luar negeri semakin terbuka bagi masyarakat Indonesia, termasuk lulusan perguruan tinggi.

Namun demikian, peningkatan realisasi penempatan PMI perlu dibedakan dengan target penempatan yang ditetapkan pemerintah. Perbedaan antara target dan realisasi penempatan PMI dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. 2
Target dan Realisasi Penempatan PMI Tahun 2022-2023

Tahun	Target penempatan PMI	Realisasi Penempatan PMI	Tingkat Pencapaian
2022	308.000	200.761	65,18%
2023	211.210	274.965	130,18%

Sumber: BP2MI (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 pada tahun 2022 pemerintah menargetkan penempatan PMI sebanyak 308.000 Orang, namun realisasi yang tercapai hanya sebesar 200.761 orang atau 65,18% dari target yang ditetapkan. Sebaliknya, pada tahun 2023 realisasi penempatan PMI mencapai 274.965 orang atau 130,18% dari target sebesar 211.210 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa peluang kerja internasional bagi tenaga kerja Indonesia masih terbuka luas dan bahkan mengalami peningkatan pada tahun 2023.

Meskipun peluang kerja internasional menunjukkan perkembangan yang positif, kondisi tersebut belum sepenuhnya tercermin pada lulusan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu. Berdasarkan observasi awal hasil wawancara dengan pihak fakultas dan data tracer study, didapati bahwa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu, dari 171 lulusan tahun 2023 hanya terdapat 1 lulusan yang bekerja di luar negeri. Pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H. Bengkulu, dari 112 lulusan tahun 2023 hanya terdapat 7 lulusan yang bekerja di luar negeri. Sementara itu, berdasarkan data tracer study Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu belum tercatat adanya lulusan yang bekerja di luar negeri. Rendahnya jumlah lulusan yang bekerja di luar negeri mengindikasikan bahwa minat mahasiswa untuk berkarier di luar negeri masih perlu dikaji lebih lanjut

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Secara teoritis, mahasiswa tingkat akhir sebagai calon tenaga kerja terdidik seharusnya memiliki minat yang tinggi untuk memanfaatkan peluang kerja internasional yang tersedia. Namun pada

kenyataannya, jumlah lulusan yang memilih bekerja di luar negeri masih sangat rendah. Dengan demikian, meningkatnya peluang kerja global belum diikuti oleh tingginya minat mahasiswa untuk berkarier di luar negeri.

Rendahnya jumlah lulusan yang bekerja di luar negeri mengindikasikan bahwa minat mahasiswa untuk berkarier di luar negeri masih belum optimal. Kondisi ini menjadi permasalahan yang menarik untuk diteliti karena dapat menghambat pemanfaatan peluang kerja global oleh lulusan perguruan tinggi. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri adalah *salary perception*. Persepsi gaji merupakan penilaian subjektif individu terhadap tingkat kompensasi yang akan diterima dari suatu pekerjaan. Umumnya, pekerjaan di luar negeri dipersepsikan menawarkan tingkat pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan di dalam negeri sehingga dapat menjadi daya tarik bagi mahasiswa dalam menentukan pilihan karier.

Selain *salary perception*, faktor lain yang diduga mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri adalah *career opportunities*. Kesempatan karier mencerminkan peluang individu untuk memperoleh pengembangan kompetensi, peningkatan jenjang karier, pengalaman profesional, serta akses yang lebih luas terhadap pasar kerja global. Semakin besar peluang karier yang dirasakan tersedia di luar negeri, maka semakin besar pula kemungkinan mahasiswa memiliki minat untuk bekerja di luar negeri.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan antara meningkatnya peluang kerja luar negeri yang ditunjukkan oleh realisasi penempatan PMI dengan rendahnya jumlah lulusan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu yang bekerja di luar negeri. Oleh karena itu, peneliti menetapkan judul penelitian: **“Pengaruh *Salary Perception* dan *Career Opportunities* Terhadap Minat Bekerja di Luar Negeri Mahasiswa Tingkat Akhir: Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini tentang minat bekerja keluar negeri. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Minat mahasiswa tingkat akhir Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu untuk bekerja ke luar negeri masih relatif rendah, meskipun gaji dan peluang kerja internasional sering dianggap menjanjikan.
2. Persepsi mahasiswa terhadap gaji (*salary perception*) di luar negeri yang lebih tinggi dibandingkan di dalam negeri tidak sepenuhnya mendorong minat mereka bekerja ke luar negeri.
3. Peluang karier (*career opportunities*) di luar negeri yang lebih menjanjikan belum sepenuhnya meningkatkan minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tetap terarah dan fokus, peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya fokus pada pengaruh *Salary perception* dan *Career Opportunities* terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir Untuk Bekerja di Luar Negeri.
2. Subjek dan objek penelitian dibatasi pada mahasiswa aktif angkatan 2023 Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di 3 PTS Kota Bengkulu yaitu, Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB), Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu (UNIHAZ), dan Universitas Dehasen Bengkulu (UNIVED).

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *Salary Perception* berpengaruh terhadap minat mahasiswa tingkat akhir untuk bekerja di luar negeri?
2. Apakah *Career Opportunities* berpengaruh terhadap minat mahasiswa tingkat akhir untuk bekerja di luar negeri?
3. Apakah *Salary Perception* dan *Career Opportunities* secara simultan berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir untuk Bekerja di Luar Negeri?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Salary Perception* terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir untuk Bekerja di Luar Negeri.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Career Opportunities* terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir untuk Bekerja di Luar Negeri.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Salary Perception* dan *Career Opportunities* secara simultan terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir untuk Bekerja di Luar Negeri.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dengan menambah bukti empiris mengenai pengaruh Persepsi Gaji dan Kesempatan Karier terhadap Minat Mahasiswa untuk Bekerja di Luar Negeri.
 - b. Menjadi referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi minat kerja mahasiswa di tingkat internasional, khususnya dalam konteks perguruan tinggi swasta di daerah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam menyiapkan program pembekalan karier bagi mahasiswa, agar selaras dengan kebutuhan dan aspirasi kerja global.
- b. Bagi mahasiswa, penelitian ini dapat membantu meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat kerja di luar negeri, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan karier.
- c. Bagi pemerintah dan lembaga ketenagakerjaan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan peningkatan daya saing tenaga kerja muda Indonesia di pasar kerja internasional.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris yang memperkaya kajian mengenai minat bekerja di luar negeri, serta menjadi dasar untuk mengembangkan penelitian lanjutan dengan ruang lingkup variabel, metode, atau populasi yang lebih luas.

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Ghozali Imam (2018) menjelaskan bahwa definisi konseptual adalah penjelasan mengenai makna suatu variabel secara teoritis, yang diperoleh dari literatur atau teori yang relevan, dan digunakan untuk merumuskan definisi operasional.

2.1.1 Definisi Minat Bekerja

Pada dasarnya, minat bekerja merupakan suatu proses psikologis yang bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari lingkungan eksternal. Minat bekerja menjadi dasar bagi individu, khususnya mahasiswa tingkat akhir, dalam menentukan arah pilihan karier serta berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan karier jangka menengah dan jangka panjang di pasar kerja global.

Menurut Iskandar (2010), minat didefinisikan sebagai satu sikap yang berlangsung terus menerus yang memusatkan perhatian seseorang sehingga membuat dirinya selektif terhadap objek minatnya. Dalam konteks ini, minat merupakan tahap awal dimana mahasiswa mulai memberikan perhatian khusus pada peluang karier internasional sebagai objek yang menarik untuk ditekuni.

Menurut Slameto (2010), minat adalah kecenderungan rasa suka dan ketertarikan terhadap suatu objek atau aktivitas yang disertai dengan perhatian yang relatif menetap. Minat tidak hanya dipahami sebagai ketertarikan umum, tetapi

berkembang menjadi minat bekerja yang mencerminkan kecenderungan individu dalam menentukan arah dan tujuan karier.

Menurut Pintrich & Schunk (2002), menjelaskan bahwa minat berkaitan erat dengan motivasi intrinsik, di mana individu secara sukarela menunjukkan perhatian, ketekunan, dan keterlibatan dalam suatu aktivitas tanpa paksaan eksternal. Minat berfungsi sebagai penggerak awal yang memengaruhi pilihan perilaku, termasuk keputusan akademik dan karier.

Berdasarkan berbagai pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa minat bekerja, khususnya dalam konteks bekerja di luar negeri merupakan kecenderungan psikologis dan komitmen individu untuk memilih bekerja di luar negeri sebagai pilihan karier. Minat ini mencerminkan kesiapan individu dalam merencanakan dan mengambil langkah nyata berdasarkan pertimbangan manfaat finansial, peluang pengembangan karier, serta kesiapan beradaptasi dengan lingkungan kerja global.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Minat Bekerja

Menurut Lee (1966), keputusan individu untuk bermigrasi termasuk minat untuk bekerja ke luar negeri dibentuk oleh faktor pendorong (*push factors*) dari daerah asal dan faktor tarik (*pull factors*) dari daerah tujuan. Kedua faktor ini berperan sebagai pertimbangan utama dalam proses pengambilan keputusan migrasi. Dalam konteks minat bekerja ke luar negeri, faktor tarik seperti peluang karir dan imbalan finansial menjadi stimulus yang kuat dalam membentuk minat individu, yang selanjutnya dapat berkembang menjadi kecenderungan untuk melakukan tindakan migrasi nyata.

Menurut Slameto (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi minat bekerja adalah:

1. Faktor fisik, yang dimaksud adalah kondisi fisik yang mendukung untuk mengikuti kegiatan
2. Faktor Psikis yang meliputi perasaan, perhatian, dan bakat.

Menurut Styśko-Kunkowska & Kwinta (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi minat bekerja adalah:

1. Persepsi gaji
2. Materialisme
3. *Employer brand*
4. Motif identitas

Menurut Masfufah (2012), faktor- faktor yang mempengaruhi minat untuk bekerja , antara lain:

1. Kondisi pekerjaann

Suasana kerja, kenyamanan tempat kerja, hubungan interpersonal antar pekerja, dan dukungan sistem kerja yang kondusif dapat meningkatkan minat individu untuk bekerja.

2. Sistem pendukung

Fasilitas kerja, alat pendukung, serta proses kerja yang memadai mendorong seseorang memilah dan memilih pekerjaann yang diinginkan yang sesuai dengan motivasi kerjanya.

3. Faktor dorongan internal

Dorongan dari dalam diri individu, termasuk keinginan dan motivasi pribadi untuk bekerja memenuhi kebutuhan hidup

4. Faktor sosial dan emosional

Interaksi dengan lingkungan sosial dan emosi terhadap pekerjaan memengaruhi minat kerja seseorang.

2.1.3 Indikator Minat Bekerja

Menurut Walgito (2004), minat bekerja seseorang individu dapat diukur dengan indikator, sebagai berikut:

1. Senang dan ketertarikan

Ini adalah aspek emosional, seseorang yang memiliki minat kerja tinggi akan merasa nyaman, tidak terbebani, dan memiliki daya tarik alami terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan.

2. Perhatian

Minat mendorong seseorang untuk memberikan atensi lebih. Hal ini terlihat dari cara individu memfokuskan pikiran pada detail pekerjaan dan keinginan untuk terus mempelajari hal baru di bidang tersebut

3. Kemauan

Merupakan dorongan atau motivasi internal untuk melakukan usaha. Individu yang berminat akan memiliki inisiatif tinggi untuk menyelesaikan tugas tanpa perlu terlalu banyak paksaan dari luar.

4. Konsentrasi

Kemampuan untuk memusatkan pikiran pada objek pekerjaan dalam jangka

waktu tertentu. Semakin tinggi minat, biasanya semakin mudah seseorang mencapai kondisi fokus saat bekerja.

5. Kesadaran

Ini berkaitan dengan individu akan pentingnya pekerjaannya dan tanggung jawab yang menyertainya. Individu sadar mengapa mereka melakukan pekerjaannya itu dan apa tujuannya.

Menurut Slameto (2013), minat kerja dapat diukur melalui 4 indikator utama, yaitu:

1. Perasaan senang

Suatu perasaan yang timbul dalam diri individu berupa keuasan, kegembiraan, dan antusiasme terhadap pekerjaannya yang diminati. Perasaan ini muncul tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

2. Ketertarikan

Kecenderungan jiwa individu untuk merasa terpicat atau terpesona pada suatu hal karena adanya nilai atau manfaat yang dirasakan.

3. Perhatian

Fokus tenaga atau aktivitas psikis yang tertuju pada suatu objek secara intens dan mendalam dalam waktu yang relatif lama

4. Keterlibatan

Keadaan dimana individu merasa menjadi bagian dari suatu aktivitas atau memiliki rasa kepemilikan yang diwujudkan melalui partisipasi aktif.

Menurut Pintrich & Schunk (2002) mengatakan bahwa indikator minat kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran individual

Mahasiswa sadar bahwa bekerja di luar negeri akan meningkatkan nilai tawar (*value*) mereka di pasar kerja global dan memberikan pengalaman hidup yang tidak didapatkan di dalam negeri.

2. Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas

Ketertarikan mahasiswa dipicu oleh standar gaji yang lebih tinggi, fasilitas tunjangan, atau kemewahan gaya hidup di negara tujuan (aspek finansial dan fasilitas).

3. Ketertarikan yang muncul dalam diri

Keinginan untuk menantang diri sendiri, mencoba teknologi baru yang hanya ada di luar negeri, atau rasa bangga secara personal jika berhasil menembus perusahaan multinasional.

4. Latar belakang pendidikan

Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang didapat selama menempuh pendidikan formal maupun informal akan membentuk pola minat seseorang terhadap jenis pekerjaan tertentu.

5. Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktifitas yang diminatinya.

Seseorang yang berminat tidak hanya senang pada hasil akhirnya, tetapi juga menikmati prosesnya, alat-alat yang digunakan, lingkungan kerjanya, hingga diskusi yang berkaitan dengan aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini menggunakan indikator minat kerja yang dikemukakan oleh Pintrich & Schunk (2002), yaitu kesadaran individual, adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas, ketertarikan yang muncul dalam diri, latar belakang pendidikan, serta perasaan senang terhadap aktivitas yang diminati. Pemilihan indikator tersebut didasarkan pada relevansinya dalam menjelaskan minat mahasiswa tingkat akhir untuk bekerja di luar negeri karena mencakup aspek motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang mempengaruhi pengambilan keputusan karier.

2.1.4 Definisi *Salary Perception*

Pada dasarnya, *salary perception* merupakan proses penilaian subjektif individu terhadap imbalan finansial sebagai bentuk kompensasi atas kontribusi kerja. Fenomena ini sangat krusial dalam konteks pilihan karier karena berkaitan dengan cara individu memaknai nilai ekonomi dari tenaga dan keahlian yang mereka miliki. Menurut Handoko (2012), gaji sebagai pemberian kompensasi finansial yang diberikan secara periodik berdasarkan jam atau hasil kerja sebagai balas jasa kepada karyawan. Dalam konteks ini, gaji menjadi objek fisik yang menjadi dasar bagi individu dalam menilai sejauh mana organisasi memberikan pengakuan finansial atas kontribusi yang telah mereka berikan.

Sejalan dengan pendapat, Mondy & Noe (2005) menjelaskan bahwa *salary perception* merupakan penilaian individu terhadap tingkat keadilan, kewajaran, dan daya tarik imbalan finansial yang diterima atau diharapkan dari suatu pekerjaannya. Persepsi tersebut terbentuk melalui perbandingan antara kontribusi yang diberikan dengan kompensasi yang ditawarkan pada pekerjaannya atau organisasi lain. Dengan

demikian, persepsi gaji tidak hanya berkaitan dengan besarnya nominal yang diterima, tetapi juga menyangkut penilaian individu mengenai apakah gaji tersebut mampu memenuhi harapan ekonomi dan memberikan kesejahteraan yang layak.

Selanjutnya, gaji sebagai objek finansial dipersepsikan melalui proses kognitif individu. Kotler (2000) menjelaskan bahwa persepsi merupakan proses dimana individu memilih, mengatur, dan menginterpretasikan informasi untuk menghasilkan kesatuan yang bermakna. Menurut Adams (1963) melalui Teori *Equity* yang menekankan bahwa persepsi gaji muncul dari perbandingan antar pengorbanan yang diberikan (*input*) dan hasil yang diterima (*outcome*).

Berdasarkan teori- teori di atas , dapat disimpulkan bahwa *salary perception* adalah proses *kognitif* dalam menilai tingkat keadilan, kewajaran, dan kecukupan gaji yang diterima atau diharapkan dari suatu pekerjaann. Persepsi tersebut terbentuk melalui evaluasi terhadap besarnya kompensasi, manfaat ekonomi yang diperoleh, serta perbandingan dengan alternatif pekerjaann lainnya. Dalam penelitian ini, *salary perception* diartikan sebagai penilaian mahasiswa tingkat akhir terhadap potensi pendapatan dan kesejahteraan yang dapat diperoleh dari bekerja di luar negeri. Semakin positif persepsi mahasiswa terhadap tingkat gaji yang ditawarkan di luar negeri, maka semakin tinggi pula minat mereka untuk bekerja di luar negeri

2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi *Salary Perception*

Menurut teori *expectancy* yang dikemukakan oleh Vroom (1964), *Salary perception* terbentuk melalui proses penilaian terhadap harapan dan nilai imbalan yang diterima dari suatu pekerjaan. Individu akan mempersesipkan gaji secara positif apabila imbalan yang diterima sesuai dengan harapan dan dianggap bernilai

bagi pemenuhan kebutuhannya. Dengan, demikian *salary perception* dipengaruhi oleh sejauh mana gaji mampu memenuhi ekspektasi individu terhadap hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Handoko (2012), *salary perception* dipengaruhi oleh 5 faktor utama, yaitu:

1. Keadilan internal

Karyawan menilai gaji berdasarkan kesesuaian dengan jabatan, tanggung jawab, dan beban kerja

2. Perbandingan eksternal

Karyawan membandingkan kompensasi yang mereka terima dengan temna sebaya atau perusahaan kompetitor.

3. Kebutuhan individu

Bagi individu gaji yang tidak mencukupi kebutuhan dasar akan diannnggap tidak memadai.

4. Kontribusi dan kinerja

Gaji harus mencerminkan prestasi kerja, produktivitas, dan hasil yang dicapai. Karyawan dengan kinerja tinggi mengharapkan kompensasi lebih besar.

5. Kebijakan organisasi

sistem penggajian yang ttransparan, konsisten, dan tidak berbasis aturan akan membangun kepercayaan karyawan

Menurut Robbins & Judge (2019), faktor yang mempengaruhi *salary perception*, sebagai berikut:

1. Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup
2. Daya tarik finansial dibandingkan alternatif pekerjaan lain.
3. Keadilan dalam sistem kompensasi

2.1.6 Indikator *Salary Perception*

Menurut Sitanggang (2023), indikator persepsi gaji mencakup, sebagai berikut:

- 1) Gaji pokok sebuah imbalan yang diterima karyawan secara periodik atau jasa hasil kerja
- 2) Uang makan dan transportasi salah satu komponen tambahan mendukung kebutuhan konsumsi dan mobilitas kerja karyawan
- 3) Kebijakan perusahaan terkait gaji dan tunjangan, ketepatan waktu dalam pembayaran gaji dan pemberian tunjangan sesuai aturan perusahaan.

Menurut Mondy & Noe (2005), *salary perception* dapat diukur melalui 3 indikator, yaitu:

- 1) Keadilan internal

Yaitu perasaan subjektif individu mengenai kewajaran kompensasi yang diterima, dimana terdapat keseimbangan antar beban kerja yang dijalankan dengan imbalan finansial yang diberikan oleh organisasi.

- 2) Keadilan Eksternal

Ini merujuk pada perasaan karyawan yang muncul pada karyawan mengenai kesesuaian gaji yang diterima terhadap nilai pasar atau standar jabatan serupa di luar organisasi

3) Keadilan Karyawan

Berkaitan dengan keyakinan bahwa perolehan gaji di dasarkan pada kontribusi personal yang unik, seperti pencapaian kinerja individu dan masa kerja dalam organisasi

Robbins dan Judge (2019) menjelaskan kembali konsep *Equity Theory* yang dikemukakan Adams (1963), terdapat tiga indikator utama yang digunakan untuk menjelaskan persepsi keadilan kompensasi, yaitu:

- 1) Persepsi keadilan gaji dibandingkan dengan rekan seprofesi: penilaian mahasiswa terhadap kesetaraan gaji yang ditawarkan dibandingkan dengan individu lain yang memiliki kualifikasi dan pekerjaann serupa.
- 2) Harapan terhadap gaji dipasar kerja yang berbeda: ekspektasi mahasiswa terhadap besaran gaji berdasarkan informasi tentang kondisi pasra kerja di berbagai negara atau wilayah.
- 3) Gaji sebagai motivasi kerja: Gaji termasuk dalam kategori *extrinsic rewards* yang memengaruhi perilaku kerja. Karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika kompensasi finansial dianggap layak.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, penelitian ini menggunakan indikator *Salary Perception* yang mengacu pada Mondy & Noe (2005), yaitu keadilan internal, keadilan eksternal, dan keadilan karyawan. Ketiga indikator tersebut dipilih karena mampu menggambarkan persepsi mahasiswa terhadap tingkat kewajaran dan kelayakan kompensasi yang ditawarkan dalam pekerjaann, khususnya pada pekerjaann di luar negeri.

2.1.7 Definisi *Career Opportunities*

Dalam merancang masa depan profesional, *career opportunities* merupakan peluang yang dimiliki individu untuk berkembang dengan mencapai kemajuan dalam perjalanan profesionalnya. Kesempatan karier menjadi pertimbangan utama karena menentukan arah pilihan kerja serta ketercapaian tujuan karier jangka panjang individu, termasuk dalam konteks memilih bekerja di luar negeri. Menurut Arthur & McMahon (2019), kesempatan karier bukan hanya sekedar kenaikan jabatan melainkan sebuah proses dinamis yang mencakup peluang pengembangan kompetensi dan mobilitas kerja yang berkelanjutan. Menurut Wakhinuddin (2020) yang menegaskan bahwa kesempatan karier adalah rangkaian kemajuan yang ditempuh individu sepanjang kehidupan kerjanya, yang berfungsi sebagai dorongan untuk terus belajar dan meningkatkan kapasitas diri agar menjadi lebih profesional.

Menurut Holland 1997 dalam *Theory of Vocational Choice* menegaskan bahwa seseorang akan tertarik pada lingkungan kerja yang dirasa mampu menyediakan tantangan serta jalur karier yang jelas (*person-environment fit*). Dalam hal ini, individu cenderung memilih lingkungan yang menawarkan peluang pertumbuhan yang paling sesuai dengan potensi yang mereka miliki. Dengan demikian, persepsi mengenai luasnya kesempatan karier di suatu tempat menjadi faktor penentu yang sangat kuat dalam mempengaruhi keputusan seseorang untuk menetap atau berpindah ke lingkungan kerja yang lebih menjanjikan.

Berdasarkan dari berbagai pendapat para ahli tersebut, *career opportunities* (kesempatan karier) dapat disimpulkan sebagai peluang nyata bagi individu untuk mengalami pertumbuhan dan kemajuan profesional yang terbentuk melalui

kesesuaian antara potensi diri dan lingkungan kerja. Secara sederhana kesempatan karier dipahami sebagai cara mahasiswa melihat peluang untuk naik kelas di masa depan, baik dari segi posisi, keahlian, maupun pengalaman internasional. Dalam penelitian ini, kesempatan karier dianggap sebagai daya tarik utama dunia kerja ke luar negeri yang menawarkan prospek lebih luas dan kompetitif dibandingkan dengan lingkungan kerja domestik.

2.1.8 Faktor Yang Mempengaruhi *Career Opoortunities*

Career opoortunities tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Dalam konteks ini career opportunities dipahami sebagai peluang yang tersedia bagi individu untuk berkembang, memperoleh posisi yang lebih baik, serta meningkatkan kompetensi dan pengalaman kerja.

Menurut Syam et al. (2021), jenjang karier dipandang sebagai proses bertahap menyerupai tangga menuju kesuksesan sehingga *career opportunities* dipengaruhi oleh faktor-faktor, sebagai berikut:

1. Perencanaan karier sistematis
2. Penguasaan keterampilan manjerial
3. Pencapaian bertahap

Menurut Wakhinuddin (2020), faktor yang mempengaruhi *career opportunities*. yaitu:

1. Aktualisasi diri
2. Makna kerja
3. Potensi internal

Menurut Holland (1997) , *career opportunities* dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Kesesuaian individu pada lingkungan kerja
2. Aspirasi profesional
3. Peluang berkembang

2.1.9 Indikator *Career Opportunities*

Menurut Arthur & McMahon (2019), indikator *career opprtunities*, sebagai berikut:

- 1) *Employability* (kesiapan kerja)
- 2) *Adaptability* (kemampuan beradaptasi dengan perubahan)
- 3) *Opportunity structures* (akses terhadap peluang kerja di pasar global)

Menurut Mody (2010), *career opportunities* dapat diukur dengan 3 indikator utama, yaitu:

- 1) Pelatihan dan Pengembangan profesional

Menggambarkan akses terhadap program peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang mendukung kemajuan karier.

- 2) Pengalaman Internasional

Menunjukkan peluang untuk bekerja lintas negara yang memperluas wawasan dan kompetensi global.

- 3) Potensi finansial

Mengacu pada potensi peningkatan pendapatan dan kondisi finansial melalui karier di luar negeri.

Sedangkan, menurut Holland (1997), pemilihan karier bagi individu mencakup 2 indikator sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian individu pada lingkungan kerja (*person–environment fit*)
- 2) Aspirasi profesional

Berdasarkan indikator yang dikemukakan di atas dalam penelitian ini, indikator yang digunakan dari Arthur & McMahon (2019). Pemilihan ini didasarkan pada relevansinya dengan konteks mahasiswa tingkat akhir yang sedang mempertimbangkan prospek karier di luar negeri.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Variabel *Salary Perception* Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri

Minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri secara logis didorong oleh keinginan untuk memaksimalkan pendapatan demi kesejahteraan ekonomi. Berdasarkan *Teori Ekspektansi* Victor Vroom, motivasi seseorang muncul karena adanya harapan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan imbalan yang diinginkan. Sejalan dengan itu, Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa persepsi individu terhadap imbalan sering kali lebih kuat dalam menggerakkan perilaku dibandingkan nilai imbalan itu sendiri secara objektif. Hal ini menunjukkan bahwa gambaran mental tentang tingginya gaji di luar negeri sudah cukup untuk menjadi penggerak utama dalam membentuk minat mahasiswa.

Secara empiris, pengaruh persepsi gaji terhadap minat bekerja di luar negeri telah dibuktikan oleh berbagai penelitian terdahulu. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Vo Thi Thu Trang et al. (2024) menemukan bahwa mayoritas

mahasiswa yang berminat bekerja di luar negeri didorong oleh harapan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, sehingga faktor finansial menjadi salah satu pendorong utama dalam pembentukan minat bekerja di luar negeri. Meskipun terdapat studi dari Afaq Ahmed et al. (2017) yang menemukan hubungan finansial yang lemah dalam konteks tertentu, namun secara luas dalam konteks mahasiswa di negara berkembang, faktor pendapatan tetap menjadi determinan utama dalam pembentukan niat migrasi kerja.

Pada tingkat yang lebih spesifik, bagi mahasiswa di Kota Bengkulu, persepsi gaji tinggi berfungsi sebagai strategi mobilitas sosial untuk memperbaiki ekonomi keluarga. Mengingat standar upah lokal yang terbatas, gaji luar negeri dipandang sebagai imbalan yang sepadan dengan risiko hidup jauh dari keluarga dan biaya persiapan yang besar. Bagi mahasiswa Angkatan 2023, persepsi finansial ini bukan sekadar keinginan sesaat, melainkan sebuah rencana karier yang rasional. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin positif persepsi mahasiswa terhadap standar gaji di luar negeri, maka akan semakin tinggi pula minat mereka untuk bekerja di sana.

2.2.2 Pengaruh Variabel *Career Opportunitites* Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri

Peluang karier (*career opportunities*) merupakan imbalan intrinsik yang memotivasi individu untuk mengembangkan potensi profesionalnya. Berdasarkan *Teori Protean Career* Hall (2002), menekankan bahwa individu cenderung mencari jalur karier yang menawarkan tantangan dan peningkatan kompetensi secara mandiri guna menaikkan nilai jual mereka. Sejalan dengan itu, Robbins & Judge (2019)

menjelaskan bahwa ketersediaan kesempatan untuk berkembang dan promosi merupakan faktor krusial yang menentukan daya tarik suatu pekerjaan. Jika mahasiswa mempersepsikan bahwa pasar kerja luar negeri menyediakan jenjang karier yang lebih menjanjikan, maka minat mereka untuk berkarier secara internasional akan meningkat.

Secara empiris, Vo Thi Thu Trang et al. (2024) dan Teng et al. (2024) menunjukkan bahwa peluang pengembangan karier, promosi jabatan, dan peningkatan kompetensi profesional merupakan faktor penting yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri. Dukungan terhadap pentingnya variabel ini juga terlihat dari riset Leonardi & Panggabean (2021), yang menemukan bahwa persepsi peluang karier yang buruk justru memicu keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover*). Hal ini menegaskan bahwa prospek pertumbuhan profesional bukan sekadar tambahan, melainkan faktor krusial dalam mengarahkan minat kerja seseorang ke kancah internasional.

Pada tingkat yang lebih spesifik, bagi mahasiswa di Kota Bengkulu, luasnya peluang karier di luar negeri dipandang sebagai jalan keluar dari keterbatasan lapangan kerja lokal. Berdasarkan studi Agustine & Riasnugrahani (2023), optimisme karier ini meningkatkan kemampuan adaptasi mahasiswa dalam menghadapi transisi dunia kerja. Bagi Angkatan 2023, kesempatan meraih sertifikasi dan pengalaman internasional dianggap sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan nilai tawar mereka di masa depan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat dinamika signifikansi pada beberapa konteks, secara

umum semakin besar persepsi mahasiswa mengenai peluang karier di luar negeri, maka akan semakin tinggi pula minat mereka untuk berkarier di sana.

2.2.3 Pengaruh Variabel *Salary Perception* dan *Career Opportunites* Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri

Secara teoretis, minat individu dalam mengambil keputusan karier yang besar tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan hasil akumulasi dari berbagai stimulasi. Kombinasi antara persepsi gaji (*salary perception*) sebagai imbalan ekstrinsik dan peluang karier (*career opportunities*) sebagai imbalan intrinsik menciptakan dorongan motivasi yang lebih kuat dan komprehensif. Berdasarkan *Teori Ekspektansi Victor Vroom* dan pandangan Robbins & Judge (2019), ketika seseorang melihat suatu pekerjaan menawarkan keuntungan finansial sekaligus prospek pengembangan diri, maka kepastian dan kemantapan niat mereka untuk mengambil peluang tersebut akan mencapai titik tertinggi.

Penelitian Vo Thi Thu Trang et al. (2023) menunjukkan bahwa faktor ekonomi dan peluang pengembangan karier merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat mahasiswa dalam memilih lingkungan kerja internasional. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun gaji yang tinggi menarik minat, kehadiran peluang karier yang jelas memperkuat komitmen mahasiswa untuk benar-benar mengejar karier di luar negeri. Sinergi kedua variabel ini saling melengkapi; gaji memberikan kepuasan ekonomi, sementara peluang karier memberikan kepuasan profesional, yang secara bersama-sama meminimalkan keraguan mahasiswa dalam menghadapi risiko bekerja di negara asing.

Bagi mahasiswa di Kota Bengkulu, pengaruh gabungan ini menjadi penentu utama dalam perencanaan masa depan. Tingginya minat mahasiswa tidak hanya didasari oleh keinginan memperbaiki taraf hidup melalui gaji yang kompetitif, tetapi juga harapan untuk membangun profil profesional yang kuat melalui pengalaman global. Evaluasi rasional terhadap kedua faktor ini secara bersama-sama akan membentuk keyakinan diri yang kokoh untuk mengambil langkah nyata dalam meniti karier internasional. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin positif persepsi gaji dan peluang karier secara simultan, maka akan semakin kuat minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri.

2.3 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu berikut ini berkaitan dengan Pengaruh *Salary Perception* dan *Career Opportunities* terhadap Minat Mahasiswa untuk Bekerja di Luar Negeri, yang menunjukkan hasil yang beraneka ragam sehingga dapat menjadi rujukan serta perbandingan untuk penelitian.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Iwasaki (2019)	Gambaran Minat dan Motivasi Mahasiswa Keperawatan... untuk Mengikuti Program Bekerja di Luar Negeri	Mayoritas mahasiswa memiliki minat (72,5%) dan motivasi (74,5%) untuk bekerja di luar negeri dipengaruhi oleh gaji tinggi, pengembangan karier, dan pengalaman internasional.

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Robitoh, (2020)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Indonesia untuk Bekerja ke Luar Negeri (Kasus: Kota Purworejo)	Pendapatan berpengaruh signifikan negatif terhadap minat bekerja ke luar negeri (semakin rendah pendapatan dalam negeri, semakin tinggi minat migrasi). Status pernikahan berpengaruh positif, sedangkan pendidikan tidak signifikan dan gender berpengaruh negatif. Artinya, keputusan migrasi lebih dipicu oleh kebutuhan ekonomi dan kondisi keluarga dibandingkan faktor akademik.
3	Efendi et al. (2021)	<i>Determinants of nursing students' intention to migrate overseas to work and implications for sustainability: The case of Indonesian students</i>	Sebanyak 91,3% mahasiswa keperawatan memiliki niat bekerja di jepang, faktor utama: pendapatan keluarga, kemampuan bahasa asing, pengalaman luar negeri dan motivasi pengembangan karier.
4	Leonardi Vincent & Panggabean Hana Rochani Gustasari (2021)	Pengaruh Persepsi Peluang Karier terhadap Keinginan Berhenti Kerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi	Persepsi peluang karier berpengaruh negatif terhadap keinginan berhenti kerja, dengan komitmen afektif dan berkelanjutan sebagai mediator signifikan.
5	Rosyidi (2021)	<i>Undergraduate Students' Perceptions and Attitudes towards a Career in the Tourism Industry: The Case of Indonesia</i>	Mahasiswa menilai faktor lingkungan menyenangkan dan rekan kerja ramah sebagai hal penting, namun menilai gaji dan

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			status sosial rendah, faktor promosi karier dan gaji tetap menjadi daya tarik utama bagi mereka yang berminat bekerja di luar negeri.
6	Juniarti & Adrian, (2022)	Hubungan Orientasi Masa Depan dan <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i> Pada Mahasiswa <i>The Correlation of Future Orientation and Career Decision Making Self Efficacy in College Students</i>	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara orientasi masa depan dengan <i>career decision making self-efficacy</i> pada mahasiswa S1 Universitas Bunda Mulia. Hasil uji korelasi memperoleh nilai $r = 0,363$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti semakin tinggi orientasi masa depan mahasiswa, semakin tinggi pula keyakinan mereka dalam mengambil keputusan karir. Temuan ini menegaskan bahwa orientasi masa depan berperan penting dalam membentuk kesiapan mahasiswa untuk menentukan jalur karir yang sesuai
7	Agustine & Riasnugrahani (2023)	Peran <i>Career Optimism</i> terhadap <i>Career Adaptability</i> pada Mahasiswa	Penelitian ini menemukan bahwa <i>career optimism</i> berperan positif dan signifikan terhadap <i>career adaptability</i> pada mahasiswa tingkat akhir Universitas "X"

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Bandung. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,237, yang berarti optimisme karir menjelaskan 23,7% variasi kemampuan adaptasi karir mahasiswa. Temuan ini menegaskan bahwa mahasiswa yang memiliki pandangan positif terhadap masa depan karirnya lebih siap menghadapi transisi dari dunia perkuliahan ke dunia kerja, serta lebih mampu menyesuaikan diri dengan tantangan dan peluang karir yang ada
8	Baskoro et al., (2024)	Faktor-Faktor Keputusan Karir Mahasiswa dalam Bidang Pendidikan dan Bisnis	Hasil analisis faktor menunjukkan enam konstruk utama memengaruhi keputusan karir mahasiswa: pengaruh sosial, peluang karir, self efficacy, minat pribadi, budaya, dan keadaan keuangan. Peluang karir (pertumbuhan, prospek pekerjaan, dukungan jaringan) dan keadaan keuangan terbukti signifikan, sehingga relevan dengan variabel <i>career opportunities</i> dan <i>salary perception</i> .

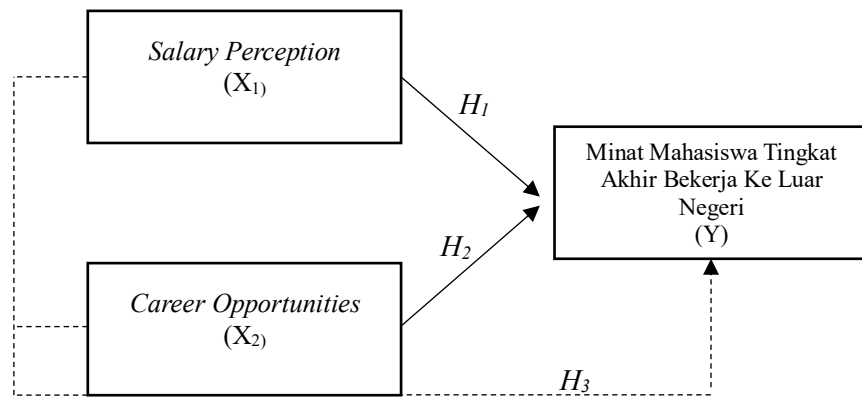
No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
9	Dimas Aji Jati Ramadhan & Hendra Heng (2024)	Hubungan Motivasi dengan <i>Self-Efficacy</i> pada Dewasa Awal yang Memiliki Minat untuk Bekerja di Luar Negeri	Terdapat hubungan positif dan signifikan ($r=0,566$) antara motivasi dan self-efficacy. Semakin tinggi motivasi individu, semakin tinggi keyakinan diri untuk bekerja diluar negeri.
10	Teng et al. (2024)	Malaysian Medical Students' Career Intention (MMSCI): a cross-sectional study	Sebanyak 27,1% mahasiswa berminat bekerja ke luar negeri faktor utamanya: lingkungan kerja (92,7%), keamanan kerja (92,3%), peluang karier dan pelatihan spesialis (91%).
11	Vo Thi Thu Trang et al. (2023)	<i>The Factors Affecting the Intention to Choose an International Working Environment of Generation Z: The Case of Students in Vietnam</i>	Hasil penelitian menemukan bahwa faktor ekonomi dan peluang pengembangan karier berpengaruh terhadap minat mahasiswa Generasi Z dalam memilih lingkungan kerja internasional. Hal ini mengindikasi bahwa kedua variabel independen tersebut secara statistik berpengaruh positif sebagai faktor pendorong utama niat migrasi kerja.
12	Vo Thi Thu Trang et al. (2024)	<i>The intention of working abroad: The exploration of Vietnamese nursing students.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 47,3% mahasiswa memiliki niat bekerja di luar negeri. Faktor yang mempengaruhi minat tersebut meliputi gaji yang lebih tinggi,

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			kondisi kerja yang lebih baik, peluang promosi karier, peningkatan kompetensi profesional, dan kualitas hidup yang lebih baik.
13	Sanjaya et al. (2025)	Minat dan Motivasi Mahasiswa Pendidikan Bahasa Jepang Angkatan 2022 UNNES untuk Bekerja di Jepang.	Mahasiswa memiliki minat dan motivasi tinggi untuk bekerja di jepang, dipengaruhi oleh faktor ekonomi, pengembangan karier, dan peluang karier yang lebih baik.

2.4 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2023). Kerangka pemikiran yang di ajukan dalam penelitian ini berdasarkan tinjauan teoritis yang telah diuraikan di atas. Adapun bentuk kerangka penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Salary Perception* Dan *Career Opportunities* Terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir Bekerja Di Luar Negeri: Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Kota Benngkulu” dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

H_1 H_2 H_3 : Hipotesis Penelitian

X_1 : *Salary Perception*

X_2 : *Career Opportunities*

Y : Minat Bekerja ke Luar Negeri

—————▶ : Pengaruh antar variabel X terhadap variabel Y (secara parsial)

-----▶ : Pengaruh antar variabel X terhadap Y (sacara simultan)

2.5 Definisi Operasional

Menurut Rakhmat (2007), definisi operasional menjelaskan bagaimana cara mengukur suatu variabel, serta menunjukkan indikator yang digunakan dalam proses pengukuran tersebut.

Tabel 2. 2
Definisi operasional masing-masing variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Minat Bekerja (Y)	Kecenderungan psikologis individu untuk memberikan perhatian lebih dan usaha yang berkelanjutan terhadap bidang pekerjaan tertentu berdasarkan pilihan sukarela dan nilai subjektif.	1. Kesadaran individual 2. Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas 3. Ketertarikan yang muncul dalam diri 4. Latar belakang pendidikan 5. Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktifitas yang diminatinya. Pintrich dan Schunk (2002)	Kuisisioner	Likert 1-5
2	Salary Perception (X1)	Persepsi gaji adalah penilaian subjektif mahasiswa tingkat akhir terhadap kecukupan, keadilan, dan manfaat imbalan finansial yang diharapkan dari pekerjaan, khususnya di luar negeri, yang memengaruhi motivasi serta keputusan karier.	1. Keadilan internal 2. Keadilan eksternal 3. Keadilan karyawan	Kuisisioner	Likert 1-5

			Mondy & Noe (2005)		
3	Career Opportunities (X2)	Persepsi mahasiswa terhadap peluang pengembangan diri, kemajuan karier, dan mobilitas profesional dalam konteks kerja internasional mencerminkan evaluasi terhadap manfaat non finansial yang ditawarkan oleh pasar kerja.	1. <i>Employability</i> (kesiapan kerja) 2. <i>Adaptability</i> (kemampuan beradaptasi dengan perubahan) 3. <i>Opportunity structures</i> (akses terhadap peluang kerja di pasar global) Arthur & McMahon (2019)	Kuisisioner	Likert 1-5

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji melalui pengumpulan dan analisi data. Hipotesis disusun berdasarkan kajian teori, hasil penelitian, dan kerangka berfikir yang telah dirancang sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa:

1. H₁: Diduga *Salary Perception* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa tingkat akhir bekerja di luar negeri.
2. H₂: Diduga *Career Opportunities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa tingkat akhir bekerja di luar negeri

3. H₃: Diduga Salary Perception dan Career Opportunities berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa tingkat akhir untuk bekerja di luar negeri



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 3 universitas swasta yang ada di kota Bengkulu yaitu: Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Universitas Hazairin Bengkulu, dan Universitas Dehasen Bengkulu. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan karena belum banyak yang meneliti secara ilmiah dalam konteks mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Bengkulu. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2026.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei kausal. Hal ini diwujudkan melalui pengujian statistik inferensial menggunakan analisis regresi linier berganda untuk membuktikan signifikansi pengaruh. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk memecahkan masalah praktik dan memberikan rekomendasi yang valid bagi pengambilan kebijakan (Sugiyono, 2019). Pendekatan survei kausal ini dipilih karena bertujuan untuk:

1. Deskriptif: menggambarkan persepsi mahasiswa tingkat akhir FEB mengenai *Salary Perception* dan *Career Opportunities*, secara tingkat Minat Bekerja di Luar Negeri.
2. Kausal: menganalisis dan menguji hubungan sebab-akibat (kausalitas) dan signifikansi pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 secara parsial maupun

simultan terhadap variabel dependen Y melalui data yang dikumpulkan dari sampel dan populasi dengan instrumen kuisioner.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2023 Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) pada 3 Perguruan Tinggi Swasta di kota Bengkulu yang berjumlah 590. Berdasarkan data yang diperoleh, yang diantaranya pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
Jumlah dan Distribusi Populasi Penelitian (Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Angkatan 2023)

No	Perguruan Tinggi Swasta (PTS)	Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Jumlah Mahasiswa
1	Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)	Manajemen	178
		Akuntansi	83
		Ekonomi Islam	18
	Jumlah		279
2	Universitas Dehasen (UNIVED)	Manajemen	85
		Akuntansi	45
		Bisnis Digital	11
	Jumlah		141
3	Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH (UNHAZ)	Manajemen	90
		Akuntansi	60
		Ekonomi Pembangunan	20
	Jumlah		170
	Total		590

Sumber: Data dari masing-masing Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2025

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti yang kemudian akan dianggap mewakili dari jumlah populasi

tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian kuantitatif bertujuan agar sampel yang digunakan bersifat representatif terhadap populasi.

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini cukup besar, yaitu sebanyak 590 mahasiswa maka peneliti merujuk pada ketentuan yang dikemukakan oleh Arikunto (2019), yang menyatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka sampel diambil secara keseluruhan populasi, namun jika jumlah populasi lebih dari 100, maka pengambilan sampel yang dapat dilakukan pada rentang 10-15% atau 20-25%. Peneliti menetapkan proporsi 20% yang dianggap telah melampaui batas minimal pengambilan sampel, sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat keterwakilan data. Melalui perhitungan sebagai berikut:

$$n = N \times 20\%$$

$$n = 590 \times 20\%$$

$$n = 118 \text{ mahasiswa.}$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah propotional sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara proposional sesuai dengan jumlah anggota populasi pada masing-masing program studi. Untuk menentukan jumlah sampel pada setiap program studi digunakan rumus:

$$ni \frac{Ni}{n}$$

Keterangan:

ni = jumlah sampel setiap program studi

Ni = jumlah populasi setiap program studi

N = jumlah populasi keseluruhan

n = jumlah sampel penelitian

Berdasarkan perhitungan tersebut , distribusi sampel pada masing-masing program studi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Jumlah Sampel Setiap Prodi

No	Perguruan Tinggi Swasta (PTS)	Program Studi	Jumlah Mahasiswa	Jumlah Sampel (20% Dari Populasi)
1	Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)	Manajemen	178	35
		Akuntansi	83	17
		Ekonomi Islam	18	4
2	Universitas Dehasen (UNIVED)	Manajemen	85	17
		Akuntansi	45	9
		Bisnis Digital	11	2
3	Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH (UNIHAZ)	Manajemen	90	18
		Akuntansi	60	12
		Ekonomi Pembangunan	20	4
	Jumlah		590	118

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan diperoleh melalui pengukuran variabel. Data kuantitatif dipilih karena sesuai dengan pendekatan survei kausal yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antar variabel secara statistik.

3.4.1 Data Primer

Data ini diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui persebaran kuisioner kepada responden mahasiswa tingkat akhir FEB di 3 PTS.

3.4.2 Data Sekunder

Data pendukung yang diperoleh dari sumber lain seperti buku, jurnal ilmiah, laporan BP2MI, artikel, atau data jumlah populasi mahasiswa yang digunakan untuk penentuan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan ini sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh, karena itu penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat. Teknik pengambilan data yang peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan pengamatan tanpa alat standar lain untuk keperluan tersebut.

2. Kuisioner

Menurut Sugiyono (2023), kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden diminta memberikan jawaban dengan menggunakan skala likert dengan skor yang akan diiberi untuk setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Pemberian Skor Skala Linkert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2023)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan menjelaskan hasil jawaban dari responden terhadap masing-masing variabel penelitian yang akan didefinisikan berdasarkan nilai rata-rata skor. Kemudian nilai-nilai ini akan dibagikan dengan tabel interval untuk dikonfirmasi.

Maka rata-rata responden menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{\sum X}{N}$$

Dimana:

X = Nilai rata-rata

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor

Setelah menghitung rata-rata dari setiap variabel atau indikator langkah selanjutnya adalah menginterpretasikan kategori skor rata-rata menggunakan skala likert yang digunakan dalam kuisioner. Skor tersebut diinterpretasikan menggunakan interval kelas dengan rumus:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah interval dipahami, rentang skala dibuat hingga kriteria responden untuk masing-masing variabel dalam penelitian dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Responden Terhadap Variabel

Interval Rata-rata	Kriteria
4,21-5,00	Sangat baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup baik
1,81-2,60	Tidak baik
1,00-1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Sugiyono (2019)

3.6.1 Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dan menyoroiti kesimpulan umum berdasarkan dari data yang diperoleh dari sampel penelitian. Dalam penelitian ini analisis inferensial digunakan untuk memahami pengaruh *salary perception* dan *career opportunities* terhadap minat mahasiswa tingkat akhir bekerja di luar negeri. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

1. Uji Instrumen

Tujuan dari uji instrumen ini adalah untuk memastikan bahwa kuisisioner yang digunakan dapat secara akurat dan konsisten mengukur variabel penelitian. Terdapat dua jenis uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Senada dengan hal tersebut, Sugiyono (2019) mendefinisikan validitas sebagai derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Oleh karena itu, uji validitas bertujuan untuk memastikan

bahwa setiap butir instrumen benar-benar mengukur kuisioner variabel yang dimaksud dan bukan mengukur variabel lain. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara skor item dengan skor total.

X = skor item

Y = skor total

n = jumlah responden

- Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut valid.
- Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut tidak valid.

Adapun cara untuk menentukan besarnya r tabel adalah sabagai berikut:

$$df = n - 2$$

Keteranngan:

df = degree of freedom

n = jumlah sampel yang digunakan

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Salary Perception	X1.1	0,888	0,361	Valid
	X1.2	0,955	0,361	Valid
	X1.3	0,907	0,361	Valid
	X2.1	0,905	0,361	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
<i>Career Opportunities</i>	X2.2	0,939	0,361	Valid
	X2.3	0,818	0,361	Valid
Minat Bekerja Ke Luar Negeri	Y.1	0,813	0,361	Valid
	Y.2	0,934	0,361	Valid
	Y.3	0,829	0,361	Valid
	Y.4	0,815	0,361	Valid
	Y.5	0,824	0,361	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui SPSS versi 27)

Berdasarkan tabel di atas dengan nilai r tabel dari n = 30 (pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu angkatan 2022) dan tingkat alpha = 0,05 adalah sebesar 0,361. Dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Salary Perception*, *Career Opportunities*, dan Minat Bekerja Di Luar Negeri tersebut dinyatakan valid karena seluruh item memiliki nilai r hitung > r tabel

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat stabilitas dan konsistensi data. Alat ukur yang telah beberapa kali digunakan untuk mengukur variabel yang sama dan menghasilkan data yang sama maka bisa dikatakan alat ukur tersebut reliabel (Sugiyono, 2023). Menurut Ghazali (2018), indikasi suatu alat ukur reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 dan jika perhitungan validitas lebih besar dari nilai sig 0,05 (a = 5%). Dalam penelitian ini untuk mengukur koefisien reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*.

Berikut merupakan rumus dari *Cronbach's Alpha*:

$$> \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right) >$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

k = jumlah item dalam instrumen

σ_i^2 = varians masing-masing item

σ_t^2 = varian total skor

- a. Jika hasil *Cronbach's Alpha* menunjukkan reliabel ($\geq 0,60$) untuk semua variabel (X_1, X_2, Y), maka instrumen siap digunakan pada sampel utama.
- b. Jika hasil tidak reliabel ($\alpha < 0,60$), maka peneliti harus mengidentifikasi butir-butir pertanyaan yang menyebabkan penurunan nilai reliabilitas (misalnya, dengan melihat *item-total correlation*). Butir yang bermasalah tersebut harus dikeluarkan (*drop*) dari instrumen atau direvisi sebelum kuesioner disebar ke sampel utama.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
<i>Salary Perception</i>	0,900	Reliabel
<i>Career Opportunities</i>	0,864	Reliabel
Minat Bekerja Ke Luar Negeri	0,905	Reliabel

Pada tabel 3.4 ini diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh pada variabel *Salary Perception*, *Career Opportunities*, dan Minat Bekerja Ke Luar Negeri $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel-variabel tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan beberapa uji data/sampel yang digunakan yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Keseluruhan pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS untuk memudahkan dan menghasilkan data yang lebih akurat.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikan $> 0,05$ (Ghozali Imam, 2018).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolonieritas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolonieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk Menunjukkan adanya gejala multikolonieritas adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai $Tolerance > 0,10$ (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali Imam (2018) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila *variance* residual pengamatan satu ke yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas, sedangkan jika *variance* residualnya tetap maka disebut homokedastisitas. Uji

heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi antara masing – masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Alat uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $< 0,05$, dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali Imam, 2018).

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda, teknik ini dipilih karena penelitian melibatkan dua variabel independen yang di uji pengaruhnya secara simultan maupun parsial terhadap satu variabel dependen.

Model persamaan analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Minat Bekerja di Luar Negeri

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = *Salary Perception*

X_2 = *Career Opportunities*

e = *Error term*

4. Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel salary perception dan career opportunities dalam menjelaskan variasi minat bekerja di luar negeri. Nilai R² berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin besar nilai r², maka semakin besar pula kemampuan variabel independen

dalam menjelaskan variabel dependen. Setiap tambah satu variabel maka R^2 akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap minat bekerja di luar negeri, maka dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R^2*. Jika nilai *adjusted R^2* semakin mendekati satu (1) maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan minat bekerja di luar negeri (Ghozali, 2018).

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel sesuai dengan rumusan hipotesis penelitian (H_1 , H_2 , dan H_3) dan membuktikan apakah dugaan sementara tersebut dapat diterima atau ditolak berdasarkan data empiris dan perhitungan statistik.

a. Uji – t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh *salary perception* terhadap minat bekerja di luar negeri dan pengaruh *career opportunities* terhadap minat bekerja di luar negeri. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan $\alpha = 5\%$ (0,05). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya *salary perception* dan *career opportunities* tidak mempengaruhi minat bekerja di luar negeri secara signifikan.

- 2) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya *salary perception* dan *career opportunities* mempengaruhi minat bekerja di luar negeri secara signifikan.

b. Uji – f (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji apakah *salary perception* dan *career opportunities* secara simultan berpengaruh terhadap minat bekerja di luar negeri. Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen terikat (Ghozali, 2016). Uji signifikansi f/simultan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{\text{sign}} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan variabel *Salary Perception* (X_1) dan *Career Opportunities* (X_2) terhadap minat bekerja mahasiswa ke luar negeri (Y).
- 2) Jika $t_{\text{sign}} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel *Salary Perception* (X_1) dan *Career Opportunities* (X_2) terhadap minat bekerja mahasiswa ke luar negeri (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

Perjalanan panjang Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB) dimulai pada 1 agustus 1970. Pada masa awal berdirinya, institusi ini belum berdiri mandiri melainkan merupakan cabang dari IKIP Muhammadiyah Jakarta yang bernama Fakultas Keguruan dan Ilmu Sosial (FKIS). Fokus pendidikannya saat itu masih sangat spesifik, yakni hanya mnegelolah dua jurusan utama yaitu: Pendidikan Ilmu Administrasi dan Pendidikan Ekonomi Perusahaan.

Seiring berjalannya waktu antara tahun 1970 hingga 1973, FKIS IKIP Muhammadiyah Jakarta cabang Bengkulu menunjukkan perkembangan yang signifikan. Melihat besarnya antusiasme dan kebutuhan masyarakat Bengkulu akan akses pendidikan tinggi lebih dekat, muncul keinginan kuat dari para pemimpin fakultas dan warga muhammadiyah setempat untuk melepaskan diri dari status cabang. Faktor jarak yang jauh antara kampus induk Jakarta dengan cabang di Bengkulu menjadi pertimbangan utama untuk mendirikan Perguruan Tinggi yang mandiri.

Momentum kemandirian tersebut akhirnya pada 1 juni 1973. Berdasarkan Surat Keputusan Majelis Pendidikan dan Pengajaran Pusat No. E-10/180/1973, lembaga ini resmi bertransformasi menjadi Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Muhamammadiyah Bengkulu. Perubahan status ini memberikan otonomi luas bagi institusi untuk mengelolah pendidikannya sendiri.

Kepercayaan masyarakat terus tumbuh pesat dari tahun ke tahun didorong oleh semangat untuk memperluas kontribusi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa serta memperkuat syiar Islam di wilayah Bengkulu, muncul gagasan besar untuk menaikkan status Sekolah Tinggi tersebut menjadi sebuah Universitas. Setelah melalui perjuangan dan proses administrasi yang panjang, Pimpinan Pusat Muhammadiyah mengeluarkan SK persiapan pendirian Universitas pada 1 November 1990.

Puncaknya pada 20 juni 1991, pemerintah melalui SK Mentri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0367/0/1991 secara resmi menetapkan perubahan bentuk STKIP Muhammadiyah menjadi Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB). Peresmian Universitas ini dilaksanakan oleh Razie Yahya pada 31 Agustus 1991, sebuah momen bersejarah yang bertepatan dengan pelaksanaan wisuda sarjana terakhir bagi mahasiswa STKIP Muhammadiyah Bengkulu. Sejak saat itu, UMB terus berkembang sebagai salah satu pilar Pendidikan Tinggi Swasta terkemuka di Provinsi Bengkulu.

4.1.2 Sejarah Singkat Universitas Dehasen Bengkulu (UNIVED)

Universitas Dehasen Bengkulu yang lebih dikenal dengan singkatan UNIVED, merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta terkemuka yang berkedudukan di Kota Bengkulu. Secara struktural, universitas ini berada di bawah naungan yayasan Dehasen dan dipimpin oleh seorang rektor yang bertanggung jawab langsung kepada pihak yayasan.

Eksistensi UNIVED tidak terlepas dari penggabungan dan pengembangan beberapa institusi pendidikan tinggi yang dikelola oleh Yayasan Dehasen

sebelumnya, yaitu Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), serta Akademi Teknologi Pertanian (ATP). Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39/D/O/2008 yang diterbitkan pada 17 Maret 2008, ketiga institusi tersebut resmi melebur menjadi Universitas Dehasen Bengkulu. Tanggal terbitnya SK tersebut kemudian ditetapkan sebagai hari jadi atau tanggal kelahiran resmi UNIVED.

Dalam perkembangannya, UNIVED terus memperluas cakupan layanan pendidikannya. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Riset dan Pendidikan Tinggi Nomor 658/KPT/I/2017, Universitas ini melakukan integrasi dengan Akademi Kebidanan dan sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. Proses penyatuan ini kemudian membentuk Fakultas Ilmu Kesehatan (FIKES) di lingkungan Universitas Dehasen Bengkulu. Langkah strategis ini mempertegas komitmen UNIVED dalam menyediakan ragam disiplin ilmu yang relevan dengan kebutuhan masyarakat, khususnya di wilayah Bengkulu.

4.1.3 Sejarah Singkat Universitas Prof.Dr. Hazairin, SH. (UNIHAZ)

Universitas Prof.Dr. Hazairin, SH., disingkat UNIHAZ, adalah sebuah Universitas Swasta yang diselenggarakan oleh Yayasan Semarak Bengkulu (sebuah Yayasan yang didirikan oleh Para Pasirah Kepala Marga dalam wilayah Kepresidenan Bengkulu pada masa Pemerintahan Hindia Belanda tahun 1928). Sejak dihapusnya sistem Pemerintahan Marga berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa, kedudukan para Pasirah Kepala Marga sebagai pendiri Yayasan Semarak Bengkulu, digantikan oleh ex-officio Gubernur

Propinsi Bengkulu serta para Bupati dan Walikota Pemerintah Daerah Tingkat II dalam lingkungan Propinsi Bengkulu.

UNIHAZ diresmikan pada tanggal 20 Mei 1984, berdasarkan Surat Keputusan Pengurus Yayasan Semarak Bengkulu Nomor 1 Tahun 1984 tanggal 16 April 1984. UNIHAZ mendapat tugas untuk melanjutkan tugas-tugas Universitas Semarak Bengkulu. Universitas Bengkulu dan Pengurus Yayasan Semarak Bengkulu.

Pada waktu berdirinya tahun 1984, UNIHAZ menyelenggarakan program studi jenjang pendidikan Sarjana (S1) pada 4 fakultas, yaitu:

- a. Fakultas Hukum jurusan Hukum Keperdataan dan jurusan Hukum Pidana
- b. Fakultas Ekonomi jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
- c. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pendidikan, jurusan Ilmu Sosial, Program Studi Ilmu Administrasi Negara
- d. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Studi Administrasi Pendidikan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Dari hasil pengumpulan data melalui kuisioner terhadap 118 orang mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada 3 Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu yang dijadikan responden penelitian, maka dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan umur dan jenis kelamin. Data-data tersebut dijelaskan di bawah ini:

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1.	20 tahun	57	48,30%
2.	21 tahun	43	36,44%
3.	22 tahun	13	11,02%
4.	23 tahun	5	4,24%
Jumlah		118	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Dari tabel 4.1 diketahui karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini berada pada rentang usia 20 hingga 23 tahun. Mayoritas responden merupakan individu berusia 20 tahun, yaitu sebanyak 57 orang atau setara dengan (44,30%). Diikuti oleh responden berusia 21 tahun sebanyak 43 orang (36,44%). Sementara itu, proporsi terkecil berasal dari kelompok usia 23 tahun dengan jumlah 5 orang (4,24%). Data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada 3 Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu yang menjadi responden berada dalam usia dengan rentang usia 20 dan 21 tahun secara akumulatif mencapai 84,74% dari total sampel.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Perempuan	85	72,03%
2.	Laki-Laki	33	27,97%
	Jumlah	118	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2026

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa FEB pada 3 Perguruan Swasta di Kota Bengkulu dilihat dari jenis kelamin lebih didominasi perempuan sebanyak 85 orang responden atau 72,03%.

4.2.2 Analisis Deskriptif

4.2.2.1 Persepsi Responden Terhadap Variabel penelitian

Pada bagian ini akan disajikan data mengenai skor jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuisioner masing-masing variabel penelitian yaitu *Salary Perception* (X_1), *Career Opportunities* (X_2), dan Minat Bekerja di Luar Negeri (Y) pada 3 Perguruan Tinggi Swasta di kota Bengkulu.

1. Persepsi responden terhadap *Salary Perception*

Adapun persepsi responden tentang *salary perception* didapatkan dari hasil kuisioner yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3
Persepsi Responden Tentang Salary Perception

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaann yang dilakukan.	5	27	29	32	25	3,38	Cukup Baik
2	Saya merasa gaji di luar negeri lebih adil dibandingkan dengan gaji di dalam negeri.	7	27	32	24	28	3,33	Cukup Baik
3	Saya percaya sistem penggajian di luar negeri memberikan gaji yang adil bagi setiap karyawan sesuai dengan kontribusinya.	11	21	26	27	33	3,42	Baik
	Rata-rata						3,37	Cukup Baik

Sumber: Hasil Kuisisioner, diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata untuk seluruh pernyataan yaitu 3,37. Nilai rata-rata setiap pernyataan diperoleh dari jumlah banyak setiap pernyataan dikali dengan skor. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang *salary perception* pada mahasiswa tingkat akhir di 3 Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu termasuk pada kriteria baik. Nilai tertinggi berada pada kuisisioner nomor 3 yaitu 3,42 “Saya percaya sistem penggajian di luar negeri memberikan gaji yang adil bagi setiap karyawan sesuai dengan kontribusinya”. Hal ini menunjukkan adanya persepsi positif dan kepercayaan yang tinggi dari mahasiswa tingkat akhir terhadap sistem penggajian di luar negeri yang dinilai mampu menghargai kontribusi individu secara objektif.

Sedangkan nilai terendah berada pada kuisioner nomor yaitu 3,33 “Saya merasa gaji di luar negeri lebih adil dibandingkan dengan gaji di dalam negeri.” Artinya ini menunjukkan sebagian mahasiswa masih belum memiliki informasi yang cukup untuk membandingkan secara langsung sistem penggajian di luar negeri dan di dalam negeri. Selain itu, adanya perbedaan biaya hidup, jenis pekerjaan, dan kondisi ekonomi di setiap negara membuat responden belum sepenuhnya yakin bahwa gaji di luar negeri selalu lebih adil dibandingkan di Indonesia.

2. Persepsi responden terhadap *Career Opportunities*

Adapun persepsi responden tentang *career opportunities* didapatkan dari hasil kuisioner yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4
Persepsi Responden Tentang Career Opportunities

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk bersaing dalam dunia kerja di luar negeri.	8	24	29	32	25	3,35	Cukup Baik
2	Saya merasa mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan budaya baru jika bekerja di luar negeri.	5	26	29	32	26	3,40	Cukup Baik
3	Saya menilai terdapat banyak peluang kerja di luar negeri yang dapat diakses oleh lulusan perguruan tinggi seperti saya.karyawan sesuai dengan kontribusinya.	7	21	27	31	32	3,50	Baik
	Rata-rata						3,41	Baik

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata untuk seluruh pernyataan yaitu 3,41. Nilai rata-rata setiap pernyataan diperoleh dari jumlah banyak setiap pernyataan dikali dengan skor. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang *career opportunities* pada mahasiswa tingkat akhir di 3 Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu termasuk pada kriteria baik. Nilai tertinggi berada pada kuisioner nomor 3 yaitu 3,50 “Saya menilai terdapat banyak peluang kerja di luar negeri yang dapat diakses oleh lulusan perguruan tinggi seperti saya”. Hal ini berarti mahasiswa memiliki optimisme yang sangat tinggi terhadap ketersediaan lapangan kerja di pasar internasional bagi lulusan Perguruan Tinggi. Persepsi positif ini timbul karena semakin terbukanya pasar kerja global, banyaknya informasi mengenai program kerja di luar negeri, serta meningkatnya kebutuhan tenaga kerja profesional di berbagai negara.

Sedangkan nilai terendah berada pada kuisioner nomor 1 yaitu 3,35 “Saya merasa memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk bersaing dalam dunia kerja di luar negeri”. Rendahnya nilai ini menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa masih meragukan kemampuan bahasa asing, kurangnya pengalaman internasional, serta minimnya sertifikasi keterampilan khusus yang dibutuhkan oleh perusahaan luar negeri.

3. Persepsi responden terhadap Minat Bekerja di Luar Negeri

Adapun persepsi responden tentang minat bekerja di luar negeri didapatkan dari hasil kuisioner yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5
Persepsi Responden Tentang Minat Bekerja di Luar Negeri

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya menyadari bahwa bekerja di luar negeri dapat menjadi pilihan karier yang baik bagi masa depan saya.	4	20	40	32	22	3,40	Baik
2	Saya tertarik mencari informasi mengenai peluang kerja di luar negeri.	2	21	39	38	28	3,83	Baik
3	Saya merasa tertarik apabila mendapatkan kesempatan bekerja di luar negeri.	6	20	36	35	21	3,38	Cukup Baik
4	Saya merasa pendidikan yang saya tempuh sesuai dengan kebutuhan pasar kerja internasional saat ini.	4	19	36	37	22	3,45	Baik
5	Saya merasa sangat antusias dan bangga melihat orang yang berhasil bekerja ke luar negeri.	3	28	37	31	19	3,29	Cukup Baik
	Rata-rata						3,47	Baik

Sumber: Hasil Kuisioner, diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata untuk seluruh pernyataan yaitu 3,47. Nilai rata-rata setiap pernyataan diperoleh dari jumlah banyak setiap pernyataan dikali dengan skor. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang minat bekerja di luar negeri pada mahasiswa tingkat akhir di 3 Perguruan Tinggi Swasta di kota Bengkulu termasuk pada kriteria baik. Nilai tertinggi Nilai tertinggi berada pada kuisioner nomor 2 yaitu 3,83 “Saya tertarik mencari informasi mengenai peluang kerja di luar negeri”. Artinya hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa

memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap peluang kerja internasional. Dengan kemudahan akses informasi melalui internet, media sosial, serta banyaknya informasi mengenai gaji dan prospek karier yang lebih menjanjikan di luar negeri.

Sedangkan nilai terendah berada pada kuisisioner nomor 5 yaitu 3,29 “Saya merasa sangat antusias dan bangga melihat orang yang berhasil bekerja ke luar negeri”. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa memiliki minat bekerja di luar negeri, tidak semua mahasiswa menjadikan keberhasilan orang lain sebagai sumber motivasi utama. Ini dikarenakan adanya perbedaan tujuan karier, preferensi bekerja di dalam negeri, serta pertimbangan keluarga dan lingkungan sosial yang membuat sebagian mahasiswa belum memiliki antusiasme yang tinggi terhadap karier di luar negeri.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah syarat-syarat yang harus dipenuhi. Sebelum dilakukan analisis regresi yang akan dilakukan pengujian untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut. Model regresi yang memenuhi persyaratan asumsi klasik sebagai berikut:

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap residual regresi dengan melihat Asymp Sig (2-tailed)^e > lebih besar dari 0,05. Tabel pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,04434421
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,048
	Negative	-,041
Test Statistic		,048
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,737
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		,726
		,749

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Output SPSS 27, 2026

Hasil uji normalitas pada tabel 4.6 diatas dengan menggunakan kolmogrov-smirnov, menunjukkan nilai sig (2-tailed)^e 0,200 > 0,05. Hal ini berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Infation Faktor (VIF)*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	<i>VIF</i>	Keterangan
<i>Salary Perception</i> (X_1)	0,971	1,030	Bebas Multikoliniearitas
<i>Career Opportunities</i> (X_2)	0,971	1,030	Bebas Multikoliniearitas

Sumber: Output SPSS 27, 2026

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X_1 dan X_2 memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sedangkan *VIF* lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas.

4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokodastisitas melalui uji glejser, dimana probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,842	,499	3,692	<,001
	Salary Perception	,001	,037	,003	,979
	Career Opportunities	-,026	,037	-,067	,481

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 27, 2026

Berdasarkan hasil uji glejser pada Tabel 4.8 menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05. Ini berarti asumsi homoskedastisitas terpenuhi dalam model ini dan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel

independen terhadap nilai absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi heterokedastisitas terpenuhi atau tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,176	,796		1,478	,142
	Salary Perception	,731	,059	,548	12,470	<,001
	Career Opportunities	,817	,059	,607	13,812	<,001

a. Dependent Variable: Minat Mahasiswa Bekerja Di Luar Negeri

Sumber: Output SPSS 27, 2026

Dari perhitungan menggunakan SPSS didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,176 + 0,731 X_1 + 0,817 X_2 + e$$

Angka masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 1,176. Bernilai positif, maka artinya jika nilai variabel *salary perception* (X_1) dan *career opportunities* (X_2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai minat bekerja di luar negeri pada mahasiswa tingkat akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu akan tetap sebesar 1,176 satuan.
2. Nilai koefisien variabel (X_1) = 0,731. Bernilai positif, artinya apabila *salary perception* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai minat bekerja di luar

negeri pada mahasiswa tingkat akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu akan mengalami kenaikan sebesar 0,731 satuan dengan asumsi variabel *career opportunities* (X_2) nilainya konstan.

3. Nilai koefisien variabel (X_2) = 0,817. Bernilai positif, artinya apabila *career opportunities* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai minat bekerja di luar negeri pada mahasiswa tingkat akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu akan mengalami kenaikan sebesar 0,817 satuan dengan asumsi variabel *salary perception* (X_1) nilainya konstan.
4. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients* (Beta), diketahui bahwa variabel *Career Opportunities* (X_2) memiliki nilai Beta sebesar 0,607, sedangkan *Salary Perception* (X_1) memiliki nilai Beta sebesar 0,548. Dengan demikian, *Career Opportunities* merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri. Hal ini menunjukkan bahwa peluang pengembangan karier, peningkatan kompetensi, dan prospek karier jangka panjang menjadi pertimbangan utama mahasiswa dalam menentukan minat bekerja di luar negeri.

4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi *adjusted* (R^2), hasil uji *adjusted* R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,784	,780	2,062

a. Predictors: (Constant), Career Opportunities, Salary Perception

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil dari *table summary* bahwa besar nilai $R = 0.784$ dan nilai koefisien determinasi *Adjusted* (R^2) = 0,780. Maka berdasarkan hasil olahan *SPSS 27.0 for windows* dan dengan rumus $KP = 0,780 \times 100\% = 78\%$ Maka menunjukkan pengaruh yang dikembangkan oleh variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 78% Sedangkan 22% dipengaruhi oleh diluar variabel.

4.2.6 Uji Hipotesis

5. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probilitasnya.

Tabel 4. 11
Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,176	,796		,142
	Salary Perception	,731	,059	,548	<,001
	Career Opportunities	,817	,059	,607	<,001

a. Dependent Variable: Minat Mahasiswa Bekerja Di Luar Negeri

Sumber: Output SPSS 27, 2026

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *salary perception* (X_1) terhadap minat bekerja di luar negeri pada mahasiswa tingkat akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu (Y), dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,470 > 1,980$) dan nilai $sig < \alpha$ ($0,001 < 0,05$), artinya H_a diterima H_o ditolak. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasannya variabel X_1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat bekerja di luar negeri mahasiswa tingkat akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu (Y).
2. Terdapat pengaruh *career opportunitites* (X_2) terhadap minat bekerja di luar negeri pada mahasiswa tingkat akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu(Y), dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,812 > 1,980$) dan nilai $sig < \alpha$ ($0,001 < 0,05$), artinya H_o ditolak H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasannya variabel *Career opportunities* (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat bekerja di luar negeri mahasiswa tingkat akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu (Y).

6. Uji f (Simultan)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Tabel 4. 12
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1775,805	2	887,902	208,819	<,001 ^b
	Residual	488,983	115	4,252		
	Total	2264,788	117			

a. Dependent Variable: Minat Mahasiswa Bekerja Di Luar Negeri

b. Predictors: (Constant), Career Opportunities, Salary Perception

Sumber: Output SPSS 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($208,819 > 3,08$) dan nilai $sig < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu *salary perception* (X_1) dan *career oportinites* (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu minat bekerja di luar negeri mahasiswa tingkat akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu (Y).

4.3 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat dua variabel bebas yaitu *salary perception* (X_1), dan *career opportunities* (X_2) terhadap minat bekerja diluar negeri (Y) pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu, dengan hasil sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Salary Perception terhadap Minat Bekerja Diluar Negeri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Salary Perception* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Bekerja di Luar Negeri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi mahasiswa terhadap gaji yang ditawarkan di luar negeri, maka semakin tinggi pula minat mereka untuk bekerja di luar negeri.

Menurut Mondy & Noe (2005), *Salary perception* terdiri dari indikator keadilan internal, keadilan eksternal, dan keadilan karyawan. Dalam penelitian ini mahasiswa

menilai bahwa bekerja di luar negeri mampu memberikan kompensasi yang lebih baik serta penghargaan yang sesuai dengan kemampuan dan kontribusi yang diberikan. Persepsi tersebut mendorong munculnya minat untuk bekerja di luar negeri karena mahasiswa berharap memperoleh kesejahteraan ekonomi yang lebih baik dibandingkan apabila bekerja di dalam negeri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vo Thi Thu Trang (2024), yang menemukan bahwa keinginan memperoleh gaji yang lebih tinggi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Efendi et al. (2021) yang menyatakan bahwa pendapatan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi niat mahasiswa Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Semakin tinggi harapan terhadap pendapatan yang diperoleh, semakin tinggi pula keinginan mahasiswa untuk bekerja di luar negeri. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori Mondy & Noe (2005) bahwa persepsi terhadap gaji yang adil dan layak dapat meningkatkan minat seseorang dalam menentukan pilihan karier, termasuk minat bekerja di luar negeri.

4.3.2 Pengaruh Career Opportunities terhadap Minat Bekerja Diluar Negeri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career Opportunities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Bekerja di Luar Negeri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap peluang karier yang tersedia di luar negeri, maka semakin tinggi pula minat mereka untuk bekerja di luar negeri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Arthur & McMahon (2019) yang menjelaskan bahwa keputusan karier seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara

kemampuan individu dan peluang yang tersedia di lingkungan. Mahasiswa yang merasa siap bekerja (*employability*), mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru (*adaptability*), serta melihat adanya kesempatan kerja yang luas (*opportunity structures*) akan lebih terdorong untuk memilih karier di luar negeri.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Iwasaki (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karier dan pengalaman internasional menjadi faktor penting yang memengaruhi minat mahasiswa untuk mengikuti program kerja di luar negeri. Salain itu, Vo Thi Thu Trang (2024), yang menemukan bahwa peluang promosi karier dan pengembangan profesional merupakan faktor penting yang mendorong mahasiswa untuk bekerja di luar negeri. Temuan ini memperkuat hasil penelitian ini bahwa semakin besar peluang karier yang dirasakan mahasiswa, maka semakin tinggi pula minat mereka untuk bekerja di luar negeri. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori Arthur & McMahon (2019) bahwa persepsi terhadap peluang karier merupakan faktor penting yang mempengaruhi minat dan keputusan karier.

4.3.3 Pengaruh Salary Perception dan Career Opportunities terhadap Minat Bekerja Diluar Negeri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Salary Perception* dan *Career Opportunities* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Bekerja di Luar Negeri. Hasil tersebut menunjukkan bahwa minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri dipengaruhi oleh kombinasi faktor ekonomi dan faktor pengembangan karier

Menurut Mondy & Noe (2005), persepsi terhadap kompensasi yang adil dapat mempengaruhi keputusan individu dalam memilih pekerjaannya. Sementara itu, Arthur & McMahon (2019), menjelaskan bahwa peluang pengembangan karier juga menjadi faktor yang mempengaruhi keputusan karier seseorang. Kedua faktor tersebut terbukti menjadi pertimbangan utama mahasiswa dalam menentukan pilihan bekerja di luar negeri. Jika dikaitkan dengan teori minat Pintrich dan Schunk (2002), *Salary Perception* berperan dalam membentuk minat ekstrinsik melalui harapan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, sedangkan *Career opportunities* berperan dalam meningkatkan ketertarikan dalam diri, kesadaran individual, dan perencanaan masa depan karier mahasiswa. Oleh karena itu, kombinasi kedua variabel tersebut mampu membentuk minat yang kuat untuk bekerja di luar negeri. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Vo Thi Thu Trang (2023), yang menunjukkan bahwa faktor ekonomi dan peluang pengembangan karier merupakan faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih lingkungan kerja internasional. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa manfaat finansial dan prospek pengembangan karier menjadi pertimbangan utama dalam menentukan pilihan karier internasional. Oleh karena itu, kombinasi antara *salary perception* dan *career opportunities* mampu meningkatkan minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri.

Selain itu, berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa *career opportunities* merupakan variabel yang lebih dominan dibandingkan *salary perception* dalam mempengaruhi minat mahasiswa bekerja di luar negeri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients* (Beta) *career opportunities* 0,607 yang lebih besar dibandingkan nilai Beta *salary perception* sebesar 0,548. Hasil ini menunjukkan

bahwa mahasiswa tidak hanya mempertimbangkan besarnya pendapatan yang akan diperoleh, tetapi juga lebih memperhatikan pengembangan karier, kesiapan kerja, kemampuan beradaptasi, serta akses terhadap peluang kerja global. Dengan kata lain, mahasiswa cenderung lebih tertarik di luar negeri apabila melihat adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dan membangun karier yang lebih baik di masa depan. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin positif persepsi mahasiswa terhadap gaji dan semakin besar peluang karier yang dirasakan di luar negeri, maka semakin tinggi pula minat mereka untuk bekerja di luar negeri setelah menyelesaikan pendidikan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh *Salary Perception* dan *Career Opportunities* Terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir Untuk Bekerja Di luar Negeri pada 3 Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Salary Perception* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu untuk bekerja di luar negeri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 12,470 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,980 dan signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin positif persepsi mahasiswa terhadap standar gaji dan kompensasi di luar negeri, maka minat mereka untuk berkarier di kancah internasional akan semakin meningkat.
2. *Career Opportunities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa tingkat akhir Feb di 3 Perguruan Swasta Kota Bengkulu untuk bekerja di luar negeri. Fakta ini didukung oleh t_{hitung} sebesar 13,812 yang jauh melampaui t_{tabel} 1,980 dengan signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan jenjang karier, program pelatihan, dan pengalaman profesional yang lebih luas di luar negeri menjadi daya tarik utama bagi mahasiswa dalam menentukan orientasi karier mereka pasca kelulusan.

3. Secara simultan *salary perception* dan *career opportunities* berpengaruh secara signifikan terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir FEB di 3 Perguruan Swasta Kota Bengkulu untuk bekerja di luar negeri. Hasil uji F_{hitung} sebesar 208,819 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,08 dengan nilai signifikansi 0,001. Kesimpulan kombinasi antara ekspektasi pendapatan yang kompetitif dan peluang pertumbuhan karier yang menjanjikan secara kolektif mendorong keinginan mahasiswa untuk meniti karier di luar negeri.
4. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh *salary perception* dan *career opportunities* terhadap minat mahasiswa bekerja di luar negeri. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi minat bekerja di luar negeri sebesar 78% sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum sepenuhnya menggambarkan seluruh faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh *Salary Perception* dan *Career Opportunities* terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir untuk Bekerja di Luar Negeri : Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Bengkulu”. Maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perguruan tinggi, khususnya Perguruan tinggi Swasta di Kota Bengkulu, disarankan untuk meningkatkan program pengembangan karier internasional melalui pelatihan bahasa asing, sertifikasi kompetensi, seminar karier global, serta kerja sama dengan perusahaan atau lembaga internasional. Saran ini

diberikan karena *career opportunities* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap minat mahasiswa bekerja di luar negeri. Selain itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator keterampilan dan kompensasi untuk bersaing di dunia kerja luar negeri memperoleh nilai rata-rata terendah pada variabel *career opportunities*, sehingga aspek tersebut perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

2. Bagi pusat karier (*Career Center*), disarankan untuk menyediakan layanan informasi dan pendampingan karier internasional yang lebih intensif, seperti informasi lowongan kerja luar negeri, pelatihan persiapan kerja internasional, simulasi wawancara kerja, serta program peningkatan kesiapan kerja mahasiswa terhadap kemampuan yang dimiliki untuk bersaing di pasar global.
3. Bagi lembaga ketenagakerjaan dan instansi terkait, disarankan untuk memperluas sosialisasi mengenai peluang kerja di luar negeri, jenjang karier internasional, perlindungan tenaga kerja, serta informasi mengenai kompensasi dan fasilitas kerja yang dapat diperoleh tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Upaya ini penting mengingat *salary perception* dan *career opportunities* terbukti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa bekerja di luar negeri.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi minat bekerja di luar negeri, seperti kemampuan berbahasa asing, dukungan keluarga, motivasi internasional, *self-efficacy*, dan persepsi risiko bekerja di luar negeri sehingga diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Afaq Ahmed, K., Sharif, N., & Ahmad, N. (2017). Factors Influencing Students' Career Choices: Empirical Evidence from Business Students. *Journal of Southeast Asian Research*, 1–15. <https://doi.org/10.5171/2017.718849>
- Agustine, E. A., & Riasnugrahani, M. (2023). Peran Career Optimism terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 824–832. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.3599>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Arthur & McMahon. (2019). *Contemporary Theories of Career Development*.
- Baskoro, D. A., Ahsan, J., & Umar, A. T. (2024). Faktor-Faktor Keputusan Karir Mahasiswa Dalam Bidang Pendidikan Dan Bisnis (Studi pada mahasiswa Pendidikan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)*, 5(4), 453–462. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v5i4.19494>
- BP2MI. (2024). *Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024*.
- Efendi, F., Oda, H., Kurniati, A., Hadjo, S. S., Nadatien, I., & Ritonga, I. L. (2021). Determinants of nursing students' intention to migrate overseas to work and implications for sustainability: The case of Indonesian students. *Nursing and Health Sciences*, 23(1), 103–112. <https://doi.org/10.1111/nhs.12757>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of Organizations*. Sage Publications.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). BPFE.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Ilma Syahrina, Z., & Moin, A. (2024). *Pengaruh Financial Knowledge, Financial Attitude, dan Income terhadap Financial Management Behavior pada Mahasiswa di Kota Bekasi* (Vol. 03, Number 01). <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Iskandar, H. (2010). *Tumbuhkan Minat Kembangkan Bakat*. ST Book.
- Iwasaki, N. M. A. (2019). *Gambaran Minat dan Motivasi Mahasiswa Keperawatan Stikes Bali Tingkat III Untuk Mengikuti Program Bekerja di Luar Negeri Ni Made Airi Iwasaki* [Skripsi]. STIKES Bali.
- Juniarti, F., & Adrian, I. S. (2022). *Hubungan Orientasi Masa Depan dan Career Decision Making Self-Efficacy Pada Mahasiswa* *The Correlation of Future Orientation and Career Decision Making Self-Efficacy in College Students*. 15(2), 84–91. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v15i2.3636>
- Kotler, P. (2000). *Marketing Management* (Millennium edition). Prentice Hall.
- Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
- Leonardi, V., & Panggabean, H. R. G. (2021). Pengaruh persepsi peluang karier terhadap keinginan berhenti kerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 8(1), 45–58. <https://doi.org/10.24854/jpu123>
- Masfufah, R. (2012). *Bimbingan Dan Konseling Islam Dengan Rational Emotive Behavior Therapy Dalam Menumbuhkan Minat Kerja Pada*

Remaja: Studi Kasus Seorang Remaja Lulusan Pondok Pesantren Yang Belum Bekerja Di Desa Sekaran [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.

Mody, A. (2010). *International Migration and the Global Economy*. Cambridge University Press.

Mondy, & Noe. (2005). *Human Resource Management* (ke-9). Erlangga.

Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (2002). *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications* (2nd Edition). Merrill.

Ramadhan, M. D. A. J., & Heng, P. H. (2024). Hubungan motivasi dengan self-efficacy pada dewasa awal yang memiliki minat untuk bekerja di luar negeri. *Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 8(2), 304–311. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i2.28065>

Robbins Stephen P., & Judge Timothy A. (2019). *Organizational behavior* (18th edition). Pearson Education.

Robitoh, I. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Indonesia Untuk Bekerja ke Luar Negeri (Kasus: Kota Purworejo)*. Universitas Islam Indonesia.

Rosyidi, M. I. (2021). Undergraduate Students' Perception and Attitudes Towards a Career in Tourism Industry: The Case of Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(1), 40–51. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.1.40-51>

Sanjaya, M. B., Shafly, A., Candra, R. T., Dewi, R. G. W. S., & Kurniawan, A. (2025). The Interest And Motivation Of 2022 Japanese Educatoin Students at UNNES to Work in Japan. *JPBJ*, 11(2).

Sitanggang, W. S. P. (2023). Pengaruh Kompensasi Gaji dan Tunjangan Terhadap Motivasi Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. *Economics, Business and*

Management Science Journal, 3(2), 83–94.
<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v3i2.421>

Slameto. (2013). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Rineka Cipta.

Styśko-Kunkowska, M. A., & Kwinta, Z. (2020). Choice Between Salary and Employer Brand: The Roles of Materialism and Inclination to Develop an Identity-Motives-Based Relationship With an Employer Brand. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00555>

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.).

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. www.cvalfabeta.com

Syam Suehartono, Yuhanah, I. H., Dian Arlupi Utami, Fitriana & Yulianti, Novita Maulidya Jalal, Heny Kristiana, Mesri Welhelmina Nisriani Manafe, Suhertina, Roro Kurnia Nofita Rahmawati, & Lina Saptaria. (2021). *Karier* (Aas Masruroh, Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.

Teng, Z. S., Ser, G. T. Z., Hong, W. H., Teo, C. H., Abdul Aziz, Y. F., Vadivelu, J., Devan, J. N., Ong, N., Law, S. H., Periasamy, S., Chean, S. C., Sivagobi, S., Chia, Y. H., Tan, J. K., Teoh, Y. X., Tsai, E., Oon, J. J., & Yeap, F. X. Y. (2024). Malaysian Medical Students' Career Intention (MMSCI): a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00939-4>

Vo Thi Thu Trang, Huynh Thi Ly, & Hoang Thi Ngoc Sen. (2024). The intention of working abroad: The exploration of Vietnamese nursing students. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications*, 6(10), 50–54.

Vo Thi Thu Trang, Nguyễn, H. T., Lê, A. T., Ngô, H. T., Củng, L. H., Nguyễn Lý, N. K., Huỳnh, V. H., & Lý, X. A. (2023). The factors affecting the intention to choose an international working environment of Generation Z:

The case of students in Vietnam. *Science & Technology Development Journal - Social Science and Humanities*.
<https://doi.org/10.32508/stdjssh.v7i1.776>

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.

Wakhinuddin, H. (2020). *Perkembangan karir: Konsep dan implikasinya*. UNP Press.

Walgito, B. (2004). *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karir)* (2nd ed.). CV Andi Offset.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran kuisisioner

KUSIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : ☐ Perempuan ☐ Laki-laki

Usia : _____ Tahun

Program Studi : ☐ Manajemen ☐ Akuntansi
☐ Ekonomi Islam ☐ Ekonomi Pembangunan
☐ Bisnis Digital

Semester : _____

Perguruan tinggi : ☐ Universitas Muhammadiyah Bengkulu
☐ Universitas Dehasen Bengkulu
☐ Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu

Petunjuk pengisian kuisisioner:

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Tidak Setuju (TS) : 2

Netral (N) : 3

Setuju (S) : 4

Sangat Setuju (SS) : 5

PERTANYAAN KUISIONER

Variabel X1 Salary Perception

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaann yang dilakukan.					
2.	Saya merasa gaji di luar negeri lebih adil dibandingkan dengan gaji di dalam negeri.					
3.	Saya percaya sistem penggajian di luar negeri memberikan gaji yang adil bagi setiap karyawan sesuai dengan kontribusinya.					

Variabel X2 Career Opoortunities

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk bersaing dalam dunia kerja di luar negeri.					
2.	Saya merasa mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan budaya baru jika bekerja di luar negeri.					
3.	Saya menilai terdapat banyak peluang kerja di luar negeri yang dapat diakses oleh lulusan perguruan tinggi seperti saya.					

Variabel Y Minat Bekerja Ke Luar Negeri

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyadari bahwa bekerja di luar negeri dapat menjadi pilihan karier yang baik bagi masa depan saya.					
2.	Saya tertarik mencari informasi mengenai peluang kerja di luar negeri.					
3.	Saya merasa tertarik apabila mendapatkan kesempatan bekerja di luar negeri.					
4.	Saya merasa pendidikan yang saya tempuh sesuai dengan kebutuhan pasar kerja internasional saat ini.					
5.	Saya merasa sangat antusias dan bangga melihat orang yang berhasil bekerja ke luar negeri.					

Lampiran Tabulasi Data Uji Coba

Salary Perception (X1)					Career Opportunities (X2)					Minat Mahasiswa Bekerja Ke Luar Negeri (Y)						
No	X1.1	X1.2	X1.3	Total	No	X2.1	X2.2	X2.3	Total	No	Y.1	Y.2	Y3	Y.4	Y.5	Total
1	4	5	5	14	1	5	4	5	14	1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	12	2	4	4	5	13	2	5	5	5	5	5	25
3	4	5	5	14	3	5	3	3	11	3	4	3	3	3	4	17
4	3	4	3	10	4	4	3	3	10	4	3	3	3	4	3	16
5	4	4	4	12	5	4	3	3	10	5	4	4	4	3	4	19
6	4	4	4	12	6	3	3	4	10	6	5	4	4	3	3	19
7	5	5	5	15	7	5	5	5	15	7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	12	8	4	4	4	12	8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	12	9	3	3	5	11	9	5	5	5	5	4	24
10	5	4	3	12	10	3	3	3	9	10	3	3	3	4	2	15
11	5	5	5	15	11	5	5	4	14	11	5	5	5	4	5	24
12	3	3	3	9	12	3	3	3	9	12	3	3	3	3	3	15
13	4	3	3	10	13	3	3	3	9	13	3	3	3	3	3	15
14	5	5	4	14	14	5	4	4	13	14	5	5	5	5	5	25
15	3	3	2	8	15	2	2	3	7	15	3	3	3	3	3	15
16	5	4	4	13	16	4	4	4	12	16	4	4	4	3	5	20
17	3	3	4	10	17	4	3	4	11	17	3	4	4	5	5	21
18	3	3	3	9	18	3	3	3	9	18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	4	11	19	3	3	4	10	19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	3	9	20	3	3	3	9	20	3	3	3	3	3	15
21	4	4	5	13	21	5	3	3	11	21	3	4	5	4	5	21
22	3	4	4	11	22	3	3	4	10	22	3	4	5	3	3	18
23	5	5	5	15	23	5	5	5	15	23	5	5	5	5	5	25
24	4	3	3	10	24	2	1	2	5	24	4	3	4	4	5	20
25	1	2	2	5	25	3	2	3	8	25	2	1	2	2	2	9
26	5	5	4	14	26	5	5	4	14	26	5	5	4	5	5	24
27	4	4	4	12	27	4	4	4	12	27	4	4	4	5	4	21
28	1	2	2	5	28	1	1	2	4	28	1	4	5	3	3	16
29	3	3	3	9	29	2	2	4	8	29	3	4	3	2	5	17
30	3	5	5	13	30	5	3	5	13	30	5	Y	5	5	5	20



1. Lampiran Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
<i>Salary Perception</i>	X1.1	0,888	0,361	Valid
	X1.2	0,955	0,361	Valid
	X1.3	0,907	0,361	Valid
<i>Career Opportunities</i>	X2.1	0,905	0,361	Valid
	X2.2	0,939	0,361	Valid
	X2.3	0,818	0,361	Valid
Minat Bekerja Ke Luar Negeri	Y.1	0,813	0,361	Valid
	Y.2	0,934	0,361	Valid
	Y.3	0,829	0,361	Valid
	Y.4	0,815	0,361	Valid
	Y.5	0,824	0,361	Valid

Lampiran Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
<i>Salary Perception</i>	0,900	Reliabel
<i>Career Opportunities</i>	0,864	Reliabel
Minat Bekerja Ke Luar Negeri	0,905	Reliabel

Output SPSS:

Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.768**	.644**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.768**	1	.871**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.644**	.871**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.888**	.955**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	3

Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.806**	.560**	.905**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.806**	1	.684**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.560**	.684**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.905**	.939**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	3

Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.710**	.535**	.658**	.638**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000
	N	30	29	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.710**	1	.863**	.696**	.732**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Y.3	Pearson Correlation	.535**	.863**	1	.654**	.634**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000
	N	30	29	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.658**	.696**	.654**	1	.585**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	30	29	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.638**	.732**	.634**	.585**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000
	N	30	29	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.813**	.934**	.829**	.815**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	29	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	5

Lampiran Tabulasi Data Penelitian

Responden	Salary Perception (X1)			Total X1	Career Opportunities (X2)			Total X2	Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri (Y)					Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	2	2	2	2	6	2	1	4	3	1	1	1	2	8
2	3	4	3	10	3	2	1	6	3	4	3	3	3	16
3	2	2	4	8	3	4	4	11	3	2	4	2	4	15
4	2	2	1	5	3	4	4	11	2	3	2	4	3	14
5	5	5	5	15	4	4	4	11	4	4	4	5	5	22
6	4	3	4	11	2	3	4	9	3	2	3	2	3	14
7	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
8	4	4	5	13	2	3	1	6	4	4	4	3	2	17
9	2	1	2	5	5	4	5	14	2	3	3	2	3	13
10	3	3	2	8	3	4	2	9	2	3	3	3	2	13
11	2	4	2	8	2	2	3	7	2	2	3	2	2	11
12	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	4	5	5	23
13	1	2	1	4	1	2	1	4	1	1	2	1	1	6
14	5	5	5	15	2	2	4	8	4	5	5	5	3	22
15	3	2	1	6	2	2	2	6	3	2	3	2	2	12
16	4	5	4	13	2	2	2	6	3	3	4	4	4	18
17	2	3	4	9	4	5	5	14	5	4	5	5	4	23
18	3	2	2	7	4	3	3	10	4	3	2	2	3	14
19	1	3	1	6	2	1	1	4	3	2	2	2	2	11
20	4	3	3	10	5	4	3	12	3	5	3	3	4	18
21	4	3	4	11	3	3	3	9	4	3	2	3	2	14
22	2	2	3	7	4	4	4	12	3	3	3	4	3	16
23	3	2	1	6	1	2	2	5	2	2	3	3	1	11
24	2	1	2	5	2	3	2	7	1	2	2	1	2	8
25	3	3	4	9	3	3	3	9	3	4	2	3	3	15
26	5	5	4	14	4	2	4	10	4	4	5	4	4	21
27	2	3	4	9	3	3	2	8	3	3	4	3	2	15
28	2	2	1	5	3	5	4	12	3	4	2	4	3	16
29	5	3	4	12	2	3	1	6	3	3	2	3	3	14
30	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	4	5	24
31	5	4	5	14	4	4	3	11	5	4	3	4	4	20
32	2	2	2	6	2	2	2	7	2	3	1	3	2	12
33	4	4	3	11	5	4	4	13	5	4	4	5	3	21
34	4	3	4	11	2	3	3	8	4	3	4	4	3	18
35	4	3	3	10	5	3	4	12	4	4	4	4	3	19
36	3	4	3	10	3	2	4	9	4	3	4	4	2	17
37	4	2	4	10	5	4	5	14	4	5	5	4	5	23
38	4	4	2	10	5	4	4	13	4	5	4	3	5	21
39	2	3	2	8	2	1	2	5	3	3	2	3	2	12
40	4	5	4	13	4	5	4	13	3	4	4	3	3	17
41	2	1	2	5	3	3	4	10	1	2	3	2	2	10
42	3	3	2	8	1	2	3	6	3	2	1	2	1	9
43	3	4	5	12	2	1	2	5	2	4	4	2	4	16
44	4	5	4	13	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
45	4	5	5	14	5	4	4	14	5	5	5	5	5	25
46	4	4	3	11	4	3	4	11	5	5	4	5	5	24
47	4	5	5	14	3	2	2	7	4	5	4	5	4	22
48	4	4	4	12	5	4	5	14	4	3	4	4	4	19
49	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19
50	2	2	3	7	1	5	2	4	3	3	3	2	2	13
51	2	1	1	5	3	3	3	9	2	3	2	3	2	13
52	3	1	4	11	3	3	2	8	4	3	2	2	3	14
53	2	3	3	8	4	3	4	11	2	4	4	4	3	17
54	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	1	2	2	10
55	3	3	4	10	3	3	4	10	2	4	3	4	3	16
56	4	4	5	13	5	5	4	14	3	4	3	4	3	17
57	4	3	3	10	3	4	2	9	5	4	5	4	4	22
58	2	3	3	8	2	4	2	8	3	4	3	3	2	15
59	1	3	3	7	4	5	5	14	5	5	3	4	4	21
60	4	4	2	10	3	4	4	11	4	3	5	3	4	19
61	1	2	3	6	5	5	5	15	5	5	4	5	4	23
62	5	4	5	14	4	3	3	10	3	4	4	5	4	20
63	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
64	5	5	4	14	5	4	4	14	5	4	5	4	5	23
65	3	2	1	6	4	3	3	10	4	2	3	4	3	16
66	4	5	5	14	2	1	3	6	2	2	4	3	3	14
67	2	1	2	5	2	2	3	7	2	2	3	2	2	11
68	4	3	4	11	2	2	3	7	3	4	3	2	4	16
69	3	5	4	12	3	2	3	10	5	4	4	5	5	23
70	3	2	2	7	3	2	4	9	3	2	2	4	3	14
71	3	3	3	9	4	4	3	10	3	3	3	3	3	15
72	2	3	2	7	4	4	4	12	3	3	3	4	3	16
73	5	3	4	12	2	3	2	7	2	4	2	3	2	13
74	5	5	5	15	3	4	5	12	3	4	4	3	5	19
75	3	4	3	10	4	5	5	14	3	3	4	4	5	19
76	5	5	5	15	3	2	4	10	5	4	5	5	5	24
77	5	4	5	14	3	2	4	9	4	3	3	5	3	19
78	2	3	3	8	2	2	1	5	2	2	2	2	2	10
79	2	2	2	6	4	3	3	10	3	2	3	3	3	14
80	2	1	2	5	4	2	2	8	3	3	2	1	3	12
81	3	4	2	9	1	3	3	7	4	2	4	4	2	16
82	2	1	2	5	4	4	5	13	3	4	4	2	2	15
83	4	3	4	11	5	5	5	15	5	4	4	5	4	21
84	4	5	3	12	3	3	3	9	5	3	4	4	3	19
85	5	4	5	14	1	2	2	5	3	2	3	3	4	15
86	3	3	2	8	2	2	3	7	1	2	1	2	2	8
87	4	3	4	11	4	5	3	12	4	3	3	4	5	19
88	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	4	4	22
89	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	4	5	23
90	4	5	5	14	3	3	4	10	4	4	4	4	4	20
91	3	5	5	13	2	2	3	7	3	3	2	4	2	14
92	5	4	5	14	3	3	3	9	4	3	5	3	4	19
93	3	2	4	9	4	5	5	14	5	3	5	4	4	21
94	3	2	2	7	4	4	4	12	3	3	2	3	3	14
95	3	2	3	8	4	4	4	12	3	3	4	4	2	15
96	5	5	4	14	5	4	5	14	5	5	4	5	5	23
97	3	5	5	13	1	3	2	6	3	4	3	2	4	16
98	1	2	1	4	4	5	5	14	3	3	3	3	4	16
99	4	5	4	13	4	3	5	12	4	4	4	4	3	19
100	3	4	3	10	3	4	5	12	4	4	3	5	4	20
101	2	2	2	6	4	5	4	13	3	3	3	2	3	14
102	2	2	2	7	2	5	2	6	2	3	1	5	2	11
103	3	4	3	10	5	5	5	15	4	5	4	5	4	22
104	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	4	5	4	22
105	4	3	4	11	3	4	5	12	4	3	5	3	5	20
106	5	3	4	12	3	2	3	8	2	3	3	3	2	13
107	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	4	5	3	20
108	4	3	3	10	3	5	4	11	3	3	5	3	4	18
109	4	2	3	9	4	1	2	7	3	3	3	3	5	18
110	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	4	5	3	24
111	2	2	3	7	5	4	4	13	2	4	2	3	3	14
112	1	2	2	5	4	4	3	11	2	3	3	3	2	13
113	3	4	5	12	5	5	5	15	4	4	5	5	4	22
114	5	3	5	13	2	2	2	6	2	2	3	3	3	13
115	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	4	4	5	23
116	3	4	5	12	2	3	2	7	3	4	2	3	2	15
117	3	3	4	10	4	5	5	14	5	4	4	4	3	20
118	3	3	1	7	3	3	4	10	3	3	4	3	2	15

Lampiran Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual
N			118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,04434421
Most Extreme Differences	Absolute		,048
	Positive		,048
	Negative		-,041
Test Statistic			,048
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^e	Sig.		,737
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,726
		Upper Bound	,749

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Lampiran Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.176	,796		1.478	,142		
	salary perception	,731	,059	,548	12.470	<,001	,971	1.030
	career opportunities	,817	,059	,607	13.812	<,001	,971	1.030

a. Dependent Variable: minat mahasiswa bekerja di luar negeri

Lampiran Heterokedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,842	,499		3,692	<,001
	Salary Perception	,001	,037	,003	,027	,979
	Career Opportunities	-,026	,037	-,067	-,707	,481

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,176	,796		1,478	,142
	Salary Perception	,731	,059	,548	12,470	<,001
	Career Opportunities	,817	,059	,607	13,812	<,001

a. Dependent Variable: Minat Mahasiswa Bekerja Di Luar Negeri

Lampiran Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,784	,780	2,062

a. Predictors: (Constant), Career Opportunities, Salary Perception

Lampiran Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,176	,796		1,478	,142
	Salary Perception	,731	,059	,548	12,470	<,001
	Career Opportunities	,817	,059	,607	13,812	<,001

a. Dependent Variable: Minat Mahasiswa Bekerja Di Luar Negeri

Lampiran Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1775,805	2	887,902	208,819	<,001 ^b
	Residual	488,983	115	4,252		
	Total	2264,788	117			

a. Dependent Variable: Minat Mahasiswa Bekerja Di Luar Negeri

b. Predictors: (Constant), Career Opportunities, Salary Perception



Lampiran t tabel

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI T

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000000	3,077684	6,313752	12,706205	31,820516	63,656741	318,308839
2	0,816497	1,885618	2,919986	4,302653	6,964557	9,924843	22,327125
3	0,764892	1,637744	2,353363	3,182446	4,540703	5,840909	10,214532
4	0,740697	1,533206	2,131847	2,776445	3,746947	4,604095	7,173182
5	0,726687	1,475884	2,015048	2,570582	3,364930	4,032143	5,893430
6	0,717558	1,439756	1,943180	2,446912	3,142668	3,707428	5,207626
7	0,711142	1,414924	1,894579	2,364624	2,997952	3,499483	4,785290
8	0,706387	1,396815	1,859548	2,306004	2,896459	3,355387	4,500791
9	0,702722	1,383029	1,833113	2,262157	2,821438	3,249836	4,296806
10	0,699812	1,372184	1,812461	2,228139	2,763769	3,169273	4,143700
11	0,697445	1,363430	1,795885	2,200985	2,718079	3,105807	4,024701
12	0,695483	1,356217	1,782288	2,178813	2,680998	3,054540	3,929633
13	0,693829	1,350171	1,770933	2,160369	2,650309	3,012276	3,851982
14	0,692417	1,345030	1,761310	2,144787	2,624494	2,976843	3,787390
15	0,691197	1,340606	1,753050	2,131450	2,602480	2,946713	3,732834
16	0,690132	1,336757	1,745884	2,119905	2,583487	2,920782	3,686155
17	0,689195	1,333379	1,739607	2,109816	2,566934	2,898231	3,645767
18	0,688364	1,330391	1,734064	2,100922	2,552380	2,878440	3,610485
19	0,687621	1,327728	1,729133	2,093024	2,539483	2,860935	3,579400
20	0,686954	1,325341	1,724718	2,085963	2,527977	2,845340	3,551808
21	0,686352	1,323188	1,720743	2,079614	2,517648	2,831360	3,527154
22	0,685805	1,321237	1,717144	2,073873	2,508325	2,818756	3,504992
23	0,685306	1,319460	1,713872	2,068658	2,499867	2,807336	3,484964
24	0,684850	1,317836	1,710882	2,063899	2,492159	2,796940	3,466777
25	0,684430	1,316345	1,708141	2,059539	2,485107	2,787436	3,450189
26	0,684043	1,314972	1,705618	2,055529	2,478630	2,778715	3,434997
27	0,683685	1,313703	1,703288	2,051831	2,472660	2,770683	3,421034
28	0,683353	1,312527	1,701131	2,048407	2,467140	2,763262	3,408155
29	0,683044	1,311434	1,699127	2,045230	2,462021	2,756386	3,396240
30	0,682756	1,310415	1,697261	2,042272	2,457262	2,749996	3,385185
31	0,682486	1,309464	1,695519	2,039513	2,452824	2,744042	3,374899
32	0,682234	1,308573	1,693889	2,036933	2,448678	2,738481	3,365306
33	0,681997	1,307737	1,692360	2,034515	2,444794	2,733277	3,356337
34	0,681774	1,306952	1,690924	2,032245	2,441150	2,728394	3,347934
35	0,681564	1,306212	1,689572	2,030108	2,437723	2,723806	3,340045
36	0,681366	1,305514	1,688298	2,028094	2,434494	2,719485	3,332624
37	0,681178	1,304854	1,687094	2,026192	2,431447	2,715409	3,325631
38	0,681001	1,304230	1,685954	2,024394	2,428568	2,711558	3,319030
39	0,680833	1,303639	1,684875	2,022691	2,425841	2,707913	3,312788
40	0,680673	1,303077	1,683851	2,021075	2,423257	2,704459	3,306878

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI T

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
41	0,680521	1,302543	1,682878	2,019541	2,420803	2,701181	3,301273
42	0,680376	1,302035	1,681952	2,018082	2,418470	2,698066	3,295951
43	0,680238	1,301552	1,681071	2,016692	2,416250	2,695102	3,290890
44	0,680107	1,301090	1,680230	2,015368	2,414134	2,692278	3,286072
45	0,679981	1,300649	1,679427	2,014103	2,412116	2,689585	3,281480
46	0,679861	1,300228	1,678660	2,012896	2,410188	2,687013	3,277098
47	0,679746	1,299825	1,677927	2,011741	2,408345	2,684556	3,272912
48	0,679635	1,299439	1,677224	2,010635	2,406581	2,682204	3,268910
49	0,679530	1,299069	1,676551	2,009575	2,404892	2,679952	3,265079
50	0,679428	1,298714	1,675905	2,008559	2,403272	2,677793	3,261409
51	0,679331	1,298373	1,675285	2,007584	2,401718	2,675722	3,257890
52	0,679237	1,298045	1,674689	2,006647	2,400225	2,673734	3,254512
53	0,679147	1,297730	1,674116	2,005746	2,398790	2,671823	3,251268
54	0,679060	1,297426	1,673565	2,004879	2,397410	2,669985	3,248149
55	0,678977	1,297134	1,673034	2,004045	2,396081	2,668216	3,245149
56	0,678896	1,296853	1,672522	2,003241	2,394801	2,666512	3,242261
57	0,678818	1,296581	1,672029	2,002465	2,393568	2,664870	3,239478
58	0,678743	1,296319	1,671553	2,001717	2,392377	2,663287	3,236795
59	0,678671	1,296066	1,671093	2,000995	2,391229	2,661759	3,234207
60	0,678601	1,295821	1,670649	2,000298	2,390119	2,660283	3,231709
61	0,678533	1,295585	1,670219	1,999624	2,389047	2,658857	3,229296
62	0,678467	1,295356	1,669804	1,998972	2,388011	2,657479	3,226964
63	0,678404	1,295134	1,669402	1,998341	2,387008	2,656145	3,224709
64	0,678342	1,294920	1,669013	1,997730	2,386037	2,654854	3,222527
65	0,678283	1,294712	1,668636	1,997138	2,385097	2,653604	3,220414
66	0,678225	1,294511	1,668271	1,996564	2,384186	2,652394	3,218368
67	0,678169	1,294315	1,667916	1,996008	2,383302	2,651220	3,216386
68	0,678115	1,294126	1,667572	1,995469	2,382446	2,650081	3,214463
69	0,678062	1,293942	1,667239	1,994945	2,381615	2,648977	3,212599
70	0,678011	1,293763	1,666914	1,994437	2,380807	2,647905	3,210789
71	0,677961	1,293589	1,666600	1,993943	2,380024	2,646863	3,209032
72	0,677912	1,293421	1,666294	1,993464	2,379262	2,645852	3,207326
73	0,677865	1,293256	1,665996	1,992997	2,378522	2,644869	3,205668
74	0,677820	1,293097	1,665707	1,992543	2,377802	2,643913	3,204056
75	0,677775	1,292941	1,665425	1,992102	2,377102	2,642983	3,202489
76	0,677732	1,292790	1,665151	1,991673	2,376420	2,642078	3,200964
77	0,677689	1,292643	1,664885	1,991254	2,375757	2,641198	3,199480
78	0,677648	1,292500	1,664625	1,990847	2,375111	2,640340	3,198035
79	0,677608	1,292360	1,664371	1,990450	2,374482	2,639505	3,196628
80	0,677569	1,292224	1,664125	1,990063	2,373868	2,638691	3,195258

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI T

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
81	0,677531	1,292091	1,663884	1,989686	2,373270	2,637897	3,193922
82	0,677493	1,291961	1,663649	1,989319	2,372687	2,637123	3,192619
83	0,677457	1,291835	1,663420	1,988960	2,372119	2,636369	3,191349
84	0,677422	1,291711	1,663197	1,988610	2,371564	2,635632	3,190111
85	0,677387	1,291591	1,662978	1,988268	2,371022	2,634914	3,188902
86	0,677353	1,291473	1,662765	1,987934	2,370493	2,634212	3,187722
87	0,677320	1,291358	1,662557	1,987608	2,369977	2,633527	3,186569
88	0,677288	1,291246	1,662354	1,987290	2,369472	2,632858	3,185444
89	0,677256	1,291136	1,662155	1,986979	2,368979	2,632204	3,184345
90	0,677225	1,291029	1,661961	1,986675	2,368497	2,631565	3,183271
91	0,677195	1,290924	1,661771	1,986377	2,368026	2,630940	3,182221
92	0,677166	1,290821	1,661585	1,986086	2,367566	2,630330	3,181194
93	0,677137	1,290721	1,661404	1,985802	2,367115	2,629732	3,180191
94	0,677109	1,290623	1,661226	1,985523	2,366674	2,629148	3,179209
95	0,677081	1,290527	1,661052	1,985251	2,366243	2,628576	3,178248
96	0,677054	1,290432	1,660881	1,984984	2,365821	2,628016	3,177308
97	0,677027	1,290340	1,660715	1,984723	2,365407	2,627468	3,176387
98	0,677001	1,290250	1,660551	1,984467	2,365002	2,626931	3,175486
99	0,676976	1,290161	1,660391	1,984217	2,364606	2,626405	3,174604
100	0,676951	1,290075	1,660234	1,983972	2,364217	2,625891	3,173739
101	0,676927	1,289990	1,660081	1,983731	2,363837	2,625386	3,172893
102	0,676903	1,289907	1,659930	1,983495	2,363464	2,624891	3,172063
103	0,676879	1,289825	1,659782	1,983264	2,363098	2,624407	3,171250
104	0,676856	1,289745	1,659637	1,983038	2,362739	2,623932	3,170452
105	0,676833	1,289666	1,659495	1,982815	2,362388	2,623465	3,169670
106	0,676811	1,289589	1,659356	1,982597	2,362043	2,623008	3,168904
107	0,676790	1,289514	1,659219	1,982383	2,361704	2,622560	3,168152
108	0,676768	1,289439	1,659085	1,982173	2,361372	2,622120	3,167414
109	0,676747	1,289367	1,658953	1,981967	2,361046	2,621688	3,166690
110	0,676727	1,289295	1,658824	1,981765	2,360726	2,621265	3,165979
111	0,676706	1,289225	1,658697	1,981567	2,360412	2,620849	3,165282
112	0,676687	1,289156	1,658573	1,981372	2,360104	2,620440	3,164597
113	0,676667	1,289088	1,658450	1,981180	2,359801	2,620039	3,163925
114	0,676648	1,289022	1,658330	1,980992	2,359504	2,619645	3,163265
115	0,676629	1,288957	1,658212	1,980808	2,359212	2,619258	3,162616
116	0,676611	1,288892	1,658096	1,980626	2,358924	2,618878	3,161979
117	0,676592	1,288829	1,657982	1,980448	2,358642	2,618504	3,161353
118	0,676575	1,288767	1,657870	1,980272	2,358365	2,618137	3,160738
119	0,676557	1,288706	1,657759	1,980100	2,358093	2,617776	3,160133
120	0,676540	1,288646	1,657651	1,979930	2,357825	2,617421	3,159539

Lampiran f tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.

Lampiran rekapan kuisisioner

No	Jenis Kelamin	Umur	Program Studi	Minat Mahasiswa Bekerja Ke Luar Negeri (Y)					Total	Salary perception (X1)			Total	Career Opportunities (X2)			Total
				Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5		X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	
1	Perempuan	20	Manajemen	3	1	1	1	2	8	2	2	2	6	2	1	1	4
2	Perempuan	20	Manajemen	3	4	3	3	3	16	3	4	3	10	3	2	1	6
3	Perempuan	21	Manajemen	3	2	4	2	4	15	2	2	4	8	3	4	4	11
4	Perempuan	22	Manajemen	2	3	2	4	3	14	2	2	1	5	3	4	4	11
5	Perempuan	21	Manajemen	4	4	4	5	5	22	5	5	5	15	4	4	3	11
6	Perempuan	21	Manajemen	3	2	3	3	3	14	4	3	4	11	2	2	3	9
7	Perempuan	20	Manajemen	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	15
8	Perempuan	20	Manajemen	4	4	4	3	2	17	4	4	4	12	3	2	3	8
9	Perempuan	22	Manajemen	2	3	3	2	3	13	2	1	2	5	5	4	5	14
10	Perempuan	20	Manajemen	2	3	3	3	2	13	3	3	2	8	3	4	2	9
11	Perempuan	20	Manajemen	2	2	3	2	2	11	2	4	2	8	2	2	3	7
12	Perempuan	20	Manajemen	4	5	4	5	5	23	4	5	5	14	4	5	5	14
13	Perempuan	22	Manajemen	1	1	2	1	1	6	1	2	1	4	1	2	1	4
14	Perempuan	20	Manajemen	4	5	5	5	3	22	5	5	5	15	2	2	4	8
15	Perempuan	21	Manajemen	3	2	3	2	2	12	3	2	1	6	2	2	2	6
16	Perempuan	22	Manajemen	3	3	4	4	4	18	4	5	4	13	2	2	2	6
17	Perempuan	21	Manajemen	5	4	5	5	4	23	4	3	4	11	4	5	5	14
18	Perempuan	20	Manajemen	4	3	2	2	3	14	3	2	2	7	4	3	3	10
19	Perempuan	20	Manajemen	3	2	2	2	2	11	2	3	1	6	2	1	1	4
20	Perempuan	21	Manajemen	3	5	3	3	4	18	4	3	3	10	5	4	3	12
21	Perempuan	21	Manajemen	4	3	2	3	2	14	4	3	4	11	3	3	3	9
22	Perempuan	20	Manajemen	3	3	3	4	3	16	2	2	3	7	4	4	4	12
23	Perempuan	20	Manajemen	2	2	3	3	1	11	3	2	1	6	1	2	2	5
24	Perempuan	21	Manajemen	1	2	1	2	1	8	2	1	2	5	2	3	2	7
25	Perempuan	20	Manajemen	3	4	2	3	3	15	2	3	4	9	3	3	3	9
26	Perempuan	21	Manajemen	4	4	5	4	4	21	5	5	4	14	4	2	4	10
27	Laki-Laki	21	Manajemen	3	3	4	3	2	15	2	3	4	9	3	3	2	8
28	Laki-Laki	20	Manajemen	3	4	2	4	3	16	2	2	1	5	3	5	4	12
29	Laki-Laki	21	Manajemen	3	3	2	3	3	14	5	3	4	12	2	3	1	6
30	Laki-Laki	20	Manajemen	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	4	5	5	14
31	Laki-Laki	23	Manajemen	5	4	3	4	4	20	5	4	5	14	4	4	3	11
32	Laki-Laki	22	Manajemen	2	3	1	3	3	12	2	2	2	6	3	2	2	7
33	Laki-Laki	20	Manajemen	5	4	4	5	3	21	4	4	3	11	5	4	4	13
34	Laki-Laki	20	Manajemen	4	3	4	4	3	18	4	3	4	11	2	3	3	8
35	Laki-Laki	20	Manajemen	4	4	4	4	3	19	4	3	3	10	5	3	4	12
36	Perempuan	21	Akuntansi	4	4	4	4	2	17	3	4	3	10	3	2	4	9
37	Perempuan	22	Akuntansi	4	5	5	4	5	23	4	2	4	10	5	4	5	14
38	Perempuan	20	Akuntansi	4	5	4	3	5	21	4	4	2	10	5	4	5	14
39	Perempuan	20	Akuntansi	3	2	2	3	2	12	3	2	3	8	2	1	2	5
40	Perempuan	21	Akuntansi	3	4	4	3	3	17	4	5	4	13	4	5	4	13
41	Perempuan	20	Akuntansi	1	2	3	2	2	10	2	1	2	5	3	3	4	10
42	Perempuan	21	Akuntansi	2	1	1	2	1	9	3	1	2	6	1	2	3	6
43	Perempuan	21	Akuntansi	2	4	4	2	4	16	3	4	5	12	2	1	2	5
44	Perempuan	21	Akuntansi	5	5	5	5	4	24	4	5	4	13	5	5	5	15
45	Perempuan	20	Akuntansi	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	5	4	5	14
46	Perempuan	20	Akuntansi	5	5	4	5	5	24	4	4	3	11	4	3	4	11
47	Perempuan	20	Akuntansi	4	5	4	5	4	22	4	5	5	14	3	2	2	7
48	Perempuan	20	Akuntansi	4	5	5	4	4	22	4	4	4	12	4	5	4	14
49	Perempuan	20	Akuntansi	4	4	3	4	4	19	5	4	5	14	4	4	4	12
50	Perempuan	20	Akuntansi	3	3	3	2	2	13	2	2	3	7	1	1	2	4
51	Perempuan	20	Akuntansi	2	3	3	3	2	13	3	1	1	5	5	5	3	13
52	Laki-Laki	20	Akuntansi	4	3	2	2	3	14	4	3	4	11	3	3	2	8
53	Perempuan	20	Ekonomi Islam	2	4	4	4	3	17	2	3	3	8	4	3	4	11
54	Perempuan	21	Ekonomi Islam	2	4	1	2	2	10	2	2	2	6	3	2	4	9
55	Laki-Laki	23	Ekonomi Islam	2	4	3	4	3	16	3	4	4	10	3	3	4	10
56	Laki-Laki	20	Ekonomi Islam	3	4	3	4	3	17	4	4	5	13	5	5	4	14
57	Perempuan	23	Manajemen	5	4	5	4	4	22	4	3	3	10	5	5	4	14
58	Perempuan	21	Manajemen	4	2	3	3	3	15	2	3	3	8	3	4	2	9
59	Perempuan	20	Manajemen	5	5	3	4	4	21	1	3	3	7	4	5	5	14
60	Perempuan	20	Manajemen	4	3	5	3	4	19	4	4	5	10	3	4	4	11
61	Perempuan	20	Manajemen	5	5	4	5	4	23	1	2	3	6	5	5	5	15
62	Perempuan	20	Manajemen	3	4	4	5	4	20	5	4	5	14	4	3	3	10
63	Perempuan	23	Manajemen	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15	5	5	5	15
64	Perempuan	20	Manajemen	5	4	5	4	5	23	5	5	4	14	5	4	5	14
65	Perempuan	20	Manajemen	4	2	3	4	3	16	3	2	1	6	4	3	3	10
66	Perempuan	21	Manajemen	2	2	3	3	3	14	2	2	1	5	2	2	2	6
67	Laki-Laki	21	Manajemen	2	2	3	2	2	11	2	1	2	5	2	2	3	7
68	Laki-Laki	23	Manajemen	4	4	3	2	4	16	4	3	4	11	2	2	3	7
69	Laki-Laki	20	Manajemen	5	4	4	5	5	23	3	5	4	12	3	4	3	10
70	Laki-Laki	22	Manajemen	3	2	2	4	3	14	3	2	2	7	3	2	4	9
71	Laki-Laki	21	Manajemen	3	4	2	3	3	15	3	3	3	9	4	4	3	10
72	Laki-Laki	22	Manajemen	3	4	3	4	3	17	3	4	3	10	4	4	4	11
73	Laki-Laki	22	Manajemen	2	4	2	3	2	13	5	3	4	12	2	3	2	7
74	Perempuan	21	Akuntansi	3	4	4	3	5	19	5	5	5	15	3	4	5	12
75	Perempuan	20	Akuntansi	3	3	4	4	5	19	3	4	3	10	4	5	5	14
76	Perempuan	21	Akuntansi	5	4	5	5	5	24	5	5	5	15	3	5	5	13
77	Perempuan	21	Akuntansi	4	4	3	5	3	19	5	4	5	14	3	2	4	9
78	Perempuan	20	Akuntansi	2	2	2	3	2	11	2	2	3	7	2	2	1	5
79	Perempuan	20	Akuntansi	3	2	3	3	3	14	2	2	2	6	4	3	3	10
80	Perempuan	20	Akuntansi	3	3	2	1	3	12	2	1	2	5	4	2	2	8
81	Laki-Laki	21	Akuntansi	4	2	4	4	2	16	3	4	2	9	1	3	3	7
82	Laki-Laki	21	Akuntansi	3	4	4	2	2	15	2	1	2	5	4	4	5	13
83	Perempuan	21	Bisnis Digital	5	3	4	5	4	21	4	3	4	11	5	5	5	15
84	Laki-Laki	21	Bisnis Digital	5	3	4	4	3	19	4	5	3	12	3	3	3	9
85	Perempuan	21	Manajemen	3	2	3	3	4	15	5	4	5	14	1	2	2	5
86	Perempuan	22	Manajemen	1	2	1	2	2	8	3	3	2	8	2	2	3	7
87	Perempuan	21	Manajemen	4	3	3	4	5	19	4	3	4	11	4	5	3	12
88	Perempuan	20	Manajemen	4	5	5	4	4	22	5	5	5	15	5	5	4	14
89	Perempuan	20	Manajemen	4	5	5	4	5	23	5	5	5	15	5	5	5	15
90	Perempuan	21	Manajemen	4	4	4	4	4	20	4	4	5	14	3	3	4	10
91	Perempuan	21	Manajemen	3	3	2	4	2	14	3	5	5	13	2	2	3	7
92	Perempuan	21	Manajemen	4	3	5	3	4	19	5	4	5	14	3	3	3	9
93	Perempuan	20	Manajemen	5	3	5	4	4	21	3	2	4	9	4	5	5	14
94	Perempuan	20	Manajemen	3	3	2	3	3	14	3	2	2	7	4	4	4	12
95	Laki-Laki	21	Manajemen	3	3	3	4	2	15	3	2	3	8	4	4	4	12
96	Laki-Laki	21	Manajemen	5	5	4	5	5	23	5	5	4	14	5	4	5	14
97	Laki-Laki	21	Manajemen	3	4	3	2	4	16	3	5	5	13	1	3	2	6
98	Laki-Laki	20	Manajemen	3	3	3	3	4	16	1	2	1	4	4	5	5	14
99	Laki-Laki	21	Manajemen	4	4	4	4	3	19	4	5	4	13	4	3	5	12
100	Laki-Laki	20	Manajemen	4	4	3	5	4	20	3	4	3	10	3	4	5	12
101	Laki-Laki	21	Manajemen	3	3	3	2	3	14	2							