Pengaruh Transparansi Gaji Terhadap Minat Melamar Kerja Dengan Persepsi Keadilan Sebagai Variabel
Mediasi: Studi Pada Pencari Kerja Di Indonesia
M. Zhorif Asyraf. MT, Ragil Sriharto, S.E., M.M.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR **2**
ABSTRAK **6**
ABSTRACT **7**
DAFTAR ISI **8**
DAFTAR TABEL **12**
DAFTAR GAMBAR **13**
BAB 1 ..... **14**
PENDAHULUAN **14**
1.1 Latar Belakang Masalah 14
1.2 Rumusan Masalah 18
1.3 Pertanyaan Penelitian 21
1.4 Tujuan Penelitian 21
1.5 Manfaat Penelitian 22
BAB II **26**
TINJAUAN PUSTAKA **26**
2.1 Landasan Teori 26
2.1.1 Signaling Theory 26
2.1.2 Organizational Justice Theory 27
2.1.3 Theory of Planned Behavior 29
2.2 Landasan Konseptual 29
2.2.1 Transparansi Gaji 29
2.2.2 Persepsi Keadilan 31
2.2.3 Minat Melamar Kerja 33
2.3 Penelitian Terdahulu dan Perumusan Hipotesis 34
2.3.1 Pengaruh Transparansi Gaji terhadap Persepsi Keadilan 34
2.3.2 Pengaruh Persepsi Keadilan terhadap Minat Melamar Kerja 35
2.3.3 Pengaruh Langsung Transparansi Gaji terhadap Minat Melamar Kerja 36

UNIVERSITAS GADJAH MADA
Pengaruh Transparansi Gaji Terhadap Minat Melamar Kerja Dengan Persepsi Keadilan Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Pencari Kerja Di Indonesia
M. Zhorif Asyraf. MT, Ragil Sriharto, S.E., M.M.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

2.3.4 Peran Mediasi Persepsi Keadilan dalam Hubungan antara Transparansi Gaji dan Minat Melamar Kerja 37
2.3.5 Perbedaan Persepsi Keadilan dan Minat Melamar antara Kondisi Transparan dan Tidak Transparan 38
2.4 Model Penelitian 39
BAB III 42
METODE PENELITIAN 42
3.1 Desain Penelitian 42
3.2 Populasi dan Sampel 43
3.2.1 Populasi 43
3.2.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel 43
3.3 Metode Pengumpulan Data 45
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 47
3.4.1 Transparansi Gaji (Variabel Independen) 48
3.4.2 Persepsi Keadilan (Variabel Mediasi) 50
3.4.3 Minat Melamar Kerja (Variabel Dependen) 51
3.5 Pengujian Instrumen Penelitian 52
3.5.1 Uji Validitas 52
3.5.2 Uji Reliabilitas 52
3.5.3 Pengujian *Measurement Invariance (MICOM)* untuk H5 58
3.6 Metode Pengujian Hipotesis 53
3.6.1 Pengujian H1, H2, dan H3: Evaluasi Koefisien Jalur *(Path Coefficient)* 53
3.6.2 Pengujian H4: Uji Mediasi dengan *Bootstrapping* (SmartPLS) 54
3.6.3 Pengujian H5: Uji Beda Antar Kelompok 57
3.7 Ringkasan Hipotesis dan Metode Pengujian 58
Uji Beda Antar Kelompok (SmartPLS) 59
BAB IV 60
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 60
4.1. Gambaran Subjek Penelitian 60
4.2. Hasil Pengumpulan Data 60
4.3. Deskripsi Karakteristik Responden 61
4.4. Analisis Statistik Deskriptif 64

UNIVERSITAS GADJAH MADA
Pengaruh Transparansi Gaji Terhadap Minat Melamar Kerja Dengan Persepsi Keadilan Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Pencari Kerja Di Indonesia
M. Zhorif Asyraf. MT, Ragil Sriharto, S.E., M.M.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

4.5. Hasil Uji Model Pengukuran 68
4.5.1. Hasil Uji Validitas 68
4.5.1.1. Uji Validitas Konvergen 68
4.5.1.2. Uji Validitas Diskriminan 71
4.5.2. Hasil Uji Reliabilitas 72
4.6. Hasil Analisis Data 73
4.6.1. Evaluasi Nilai R-Square (R^2) 73
4.6.2. Evaluasi Nilai f-Square (f^2) 75
4.6.3. Pengujian Measurement Invariance (MICOM) untuk H5 76
4.6.4. Hasil Uji Hipotesis (H1–H4) 77
Hipotesis 1 (H1): Transparansi Gaji Berpengaruh Positif terhadap Persepsi Keadilan 79
Hipotesis 2 (H2): Persepsi Keadilan Berpengaruh Positif terhadap Minat Melamar Kerja 81
Hipotesis 3 (H3): Transparansi Gaji Berpengaruh Positif terhadap Minat Melamar Kerja 82
Hipotesis 4 (H4): Persepsi Keadilan Memediasi Pengaruh Transparansi Gaji terhadap Minat Melamar Kerja 83
4.6.5. Hasil Uji Hipotesis H5 (Multigroup Analysis) 85
4.7. Pembahasan 87
4.7.1. Pengaruh Transparansi Gaji terhadap Persepsi Keadilan (H1) 88
4.7.2. Pengaruh Persepsi Keadilan terhadap Minat Melamar Kerja (H2) 90
4.7.3. Pengaruh Langsung Transparansi Gaji terhadap Minat Melamar Kerja (H3) 92
4.7.4. Peran Mediasi Persepsi Keadilan (H4) 94
4.7.5. Perbedaan Antar Kelompok (H5) 96
BAB V 99
SIMPULAN 99
5.1. Kesimpulan 99
5.2. Implikasi Manajerial 101
5.2.1. Membangun Persepsi Keadilan Sebagai Prioritas Strategi Rekrutmen 102
5.2.2. Meningkatkan Transparansi Informasi Rekrutmen 103

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Pengaruh Transparansi Gaji Terhadap Minat Melamar Kerja Dengan Persepsi Keadilan Sebagai Variabel
Mediasi: Studi Pada Pencari Kerja Di Indonesia**
M. Zhorif Asyraf. MT, Ragil Sriharto, S.E., M.M.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

5.2.3. Implikasi untuk Platform Rekrutmen Digital 104
5.3. Keterbatasan Penelitian 105
5.4. Saran Penelitian Mendatang 106
DAFTAR PUSTAKA 108
LAMPIRAN 114