

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERHASILAN REKRUTMENT**Zainal Arifin****Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
Jalan Brigjen H. Hasan Basry No. 9-11 Banjarmasin**

Abstrack: The company can not run its activities without human resources supporting. The quality of the company is also determined by the quality of its employees. The recruitment of the employee should draw attention of the candidate of the employee in order to choose the qualified employees. If the number of the candidate less than it is expected, the company will have no chance to choose the qualified candidate. To achieve a good result, the company should make the appropriate strategy in conducting the process of recruitment. This researc h is conducted to find out the factors that affect the achievement of recruitment by using the quantitative method. There are 100 respondents used in this research. The 100 respondents are the students of STIE Indonesia who do not have jobs yet. The result indicates the factors that significantly affect the respondents to apply the job are company image, the certainty of the promotion of the career, and the location of the company.

Keyword: recruitment, image, company policy, and motivation of the employee

LATAR BELAKANG

Untuk memenuhi kebutuhan terhadap SDM tersebut maka perusahaan atau organisasi memulainya dengan kegiatan *recruitment*. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sdm oraganisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification*. Menurut Henry Simamora (1997,212) Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Dimana keberhasilan rekrutmen diukur berdasarkan jumlah lamaran atau calon pegawai yang memasukkan lamaran, jika jumlahnya banyak dan memenuhi syarat sesuai yang diinginkan maka dapat dikatakan kegiatan rekrutmen berhasil, sebaliknya jika jumlahnya kurang apalagi diantara para pelamar yang diinginkan kurang memenuhi syarat atau kurang diminati orang yang diinginkan maka

kegiatan rekrutmen dapat dikatakan gagal atau kurang berhasil.

Kegagalan dalam rekrutmen terutama akan membuat perusahaan di masa akan datang membuat ketidakpastian dalam melanjutkan atau menggerakkan perusahaan. Hal itu pula yang terjadi atau dikeluhkan oleh beberapa Bank baik milik swasta maupun pemerintah yang sering mengadakan test di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin (STIE Indonesia Banjarmasin), dimana mereka berharap banyak mahasiswa atau alumni STIE Indonesia Banjarmasin yang memasukkan lamaran ternyata hal ini kurang menarik bagi mahasiswa atau alumni karena alasan sistem kontrak atau percobaan yang ada di Bank membuat masa depan mereka kurang atau memiliki ketidakpastian. Berdasarkan hal tersebut kami mengangkat penelitian dengan judul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Rekrutmen".

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh lulusan STIE Indonesia Banjarmasin yang diwisuda Tahun 2009/2010 sebanyak 180 orang, sampel penelitian ini adalah se-

banyak 100 orang yang masih belum bekerja dan diambil secara acak.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer tentang: (1) citra perusahaan; (2) kompensasi dan fasilitas; (3) kejelasan pekerjaan; (4) kejelasan status pegawai; (5) kejelasan jenjang karir; (6) lokasi pekerjaan; dan, (7) keinginan memasukkan lamaran.

Variabel penelitian meliputi: Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah keinginan memasukkan lamaran, dan variabel independen dalam penelitian ini adalah penilaian terhadap:

- (1) Citra perusahaan (X_1), baik tidaknya dimata lulusan STIE Indonesia Banjarmasin
- (2) Kompensasi dan fasilitas (X_2), penilai besar kecil kompensasi yang akan diterima lulusan jika mereka telah bekerja.
- (3) Kejelasan pekerjaan (X_3), menyangkut penilaian kejelasan dan kesanggupan lulusan STIE Indonesia Banjarmasin dalam mengerjakan pekerjaan.
- (4) Kejelasan status pegawai (X_4), menyangkut penilaian kepastian diterima sebagai pegawai tetap dari lulusan STIE Indonesia Banjarmasin.
- (5) Kejelasan jenjang karir (X_5), menyangkut penilaian kemungkinan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi lulusan STIE Indonesia Banjarmasin.
- (6) Lokasi pekerjaan (X_6), menyangkut penilaian jarak jauh dekatnya dan lokasi yang menarik menurut penilaian lulusan STIE Indonesia Banjarmasin.

Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini dimulai dengan memilahkan data kedalam variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil operasionalisasi variabel yang diuji, nilai variabel tersebut dimasukkan dengan program *software SPSS for Windows Release 12.0*.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yang diteliti terhadap keinginan untuk memasukkan lamaran maka penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + g$$

Di mana:

Y = keinginan memasukkan lamaran

α = intersep

X_1 = citra perusahaan

X_2 = kompensasi dan fasilitas

X_3 = kejelasan pekerjaan

X_4 = kejelasan status pegawai

X_5 = kejelasan jenjang karir

X_6 = lokasi pekerjaan

ϵ = Standar error

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$ = koefisien variabel bebas

Tujuan pengujian regresi adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel informasi rekrutmen terhadap keinginan memasukkan lamaran. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu diuji dengan uji t. Sedangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak diuji dengan uji F.

Hasil analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik untuk menghasilkan suatu model yang baik. Tahap-tahap pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan uji multikolinieritas yaitu untuk menguji ada tidaknya hubungan sempurna atau hampir sempurna diantara variabel bebas pada model regresi. Korelasi yang kuat antar variabel bebas menunjukkan adanya multikolinearitas.
- b. Melakukan uji autokorelasi untuk menguji adanya korelasi internal diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu dalam rangkaian ruang. Penyebab autokorelasi ini kemungkinan adalah adanya kesalahan dalam penyusunan model, sehingga model harus diperbaiki. Salah satu cara untuk mengujinya adalah uji statistik Durbin Watson. Ketentuannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Statistik Durbin Watson

Durbin Watson	Kesimpulan
Kurang dari 1,10	Ada autokorelasi
1,10 – 1,54	Tanpa kesimpulan
1,55-2,45	Tidak ada autokorelasi
2,46 – 2,90	Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,91	Ada autokorelasi

Menentukan besarnya α untuk mengetahui tingkat signifikansi hasil pengolahan data. Nilai α ditetapkan sebesar 5% atau tingkat signifikansi 95%.

c. Menghitung nilai f

d. Membuat kriteria pengujian hipotesis H_0 ditolak bila : $P \text{ value} < \alpha$ ($\alpha = 0.05$)

H_0 gagal ditolak bila: $P \text{ value} > \alpha$ ($\alpha = 0.05$)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen yang terdiri dari citra perusahaan, kompensasi dan fasilitas, kejelasan pekerjaan, kejelasan status pegawai, kejelasan jenjang karir, dan lokasi pekerjaan terhadap variabel dependen keinginan memasukkan lamaran.

Untuk melakukan perhitungan atau pengujian dengan menggunakan model regresi linier berganda dapat digunakan program *Software SPSS for Windows Release 12.0*.

Tabel 2. Hasil Persamaan Regresi

Model	B
Constant	15,304
Citra perusahaan	0,094
Kompensasi dan fasilitas	-0,083
Kejelasan pekerjaan	0,078
Kejelasan status pegawai	-0,740
Kejelasan jenjang karir	0,006
Lokasi pekerjaan	0.071

Sumber: data primer diolah

Pengolahan data dengan menggunakan program *Software SPSS for Windows Release 12.0*. menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,304 + 0,094 (X_1) - 0,083 (X_2) + 0,078 (X_3) - 0,740 (X_4) + 0,06 (X_5) + 0.071 (X_6) + \epsilon$$

Dalam persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa keinginan memasukkan lamaran merupakan fungsi dari citra perusahaan, kompensasi dan fasilitas, kejelasan pekerjaan, ke-

jelasan status pegawai, kejelasan jenjang karir, dan lokasi pekerjaan;

1. Setiap ada kenaikan nilai konstanta sebesar 15,304 menunjukkan adanya pengaruh variabel-variabel informasi yang mempengaruhi besarnya keinginan untuk memasukkan lamaran.
2. Nilai koefisien regresi citra perusahaan sebesar 0,094 menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel citra perusahaan dengan besarnya keinginan untuk memasukkan lamaran dengan syarat variabel yang lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi dan fasilitas sebesar -0,083 menunjukkan adanya pengaruh yang negatif antara kompensasi dan fasilitas dengan keinginan memasukkan lamaran dengan syarat variabel yang lain konstan.
4. Nilai koefisien regresi kejelasan pekerjaan sebesar 0,078 menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kejelasan pekerjaan dengan keinginan memasukkan lamaran dengan syarat variabel yang lain konstan.
5. Nilai koefisien regresi kejelasan status pegawai sebesar -0,740 menunjukkan adanya pengaruh yang negatif antara kejelasan status pegawai dengan keinginan masukan lamaran dengan syarat variabel yang lain konstan.
6. Nilai koefisien regresi kejelasan jenjang karir sebesar 0,006 menunjukkan pengaruh yang negatif antara kejelasan jenjang karir dengan keinginan memasukkan lamaran dengan syarat variabel yang lain konstan.
7. Nilai koefisien regresi lokasi pekerjaan menunjukkan pengaruh yang positif antara lokasi pekerjaan dengan keinginan memasukkan lamaran dengan syarat variabel yang lain konstan.

Untuk melihat adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance Value*. Batas *Tolerance Value* adalah 0,1 dan VIF adalah 10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* di atas 0,1. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Citra perusahaan	0,937	1,067
Kompensasi dan fasilitas	0,641	1,559
Kejelasan pekerjaan	0,972	1,029
Kejelasan status pegawai	0,935	1,069
Kejelasan jenjang karir	0,993	1,007
Lokasi pekerjaan	0,642	1,557

Sumber ; data primer diolah

Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji yang digunakan adalah Durbin-Watson yang dihitung berdasarkan jumlah selisih kuadrat nilai-nilai taksiran faktor-faktor gangguan. Jika nilai Durbin-Watson mendekati 2 maka tidak terjadi autokorelasi, tetapi jika nilainya 0 atau 7 maka terjadi autokorelasi. Dari pengujian dengan menggunakan Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson mendekati angka 2 dan lebih kecil dari 7, dengan demikian tidak terjadi autokorelasi.

Ringkasan hasil pengujian pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen selengkapnya disajikan pada tabel 5 sebagai berikut:

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS dapat nilai signifikan variabel citra perusahaan = 0,012 yang lebih kecil daripada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, sedangkan nilai t hitung dari variabel ini 2,553.

H_{01} ditolak atau H_{a1} gagal ditolak karena P value < α , artinya bahwa statistik variabel citra perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan memasukkan lamaran.

Berdasarkan hasil regresi diketahui nilai koefisien regresi dari variabel citra perusahaan

adalah 0,094 Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara citra perusahaan dengan keinginan memasukkan lamaran. Pengaruh variabel ini terhadap keinginan memasukkan lamaran sesuai dengan prediksi yang telah ditetapkan yaitu diduga adanya pengaruh positif antara citra perusahaan dengan keinginan memasukkan lamaran. Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen rekrutmen terhadap variabel dependen keinginan memasukkan lamaran.

Hal ini menunjukkan semakin baik informasi tentang citra perusahaan maka keinginan orang untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut makin menarik. Hal ini juga menunjukkan pilihan orang terhadap pekerjaan juga menyangkut jati diri keinginan pelamar untuk ikut masuk dalam lingkungan yang mempunyai nama dan citra yang baik, sehingga bonafiditas diri juga terangkat, misalnya bangga di BUMN yang reputasinya baik.

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS dapat nilai signifikan variabel kompensasi dan fasilitas = 0,000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, sedangkan nilai t hitung variabel ini -6,595.

H_{02} ditolak atau H_{a2} gagal ditolak karena P.value < α , artinya bahwa statistik variabel kompensasi dan fasilitas terhadap keinginan memasukkan lamaran.

Tabel 4. Hasil Uji Durbin-Watson

Model	R Square	Adj R Square	Durbin-Watson
Y	0,654	0,634	1,501

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig. t
citra perusahaan	0,094	2,553	0,012
kompensasi dan fasilitas	-0,083	-6,595	0,000
kejelasan pekerjaan	0,078	6,846	0,000
kejelasan status pegawai	-0,740	-3,001	0,003
kejelasan jenjang karir	0,006	0,714	0,477
Lokasi pekerjaan	0,071	11,374	0,000

Sumber : data Primer Diolah

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi dan fasilitas adalah sebesar -0,083. Tanda negatif menunjukkan adanya pengaruh yang bersifat terbalik antara variabel kompensasi dan fasilitas dengan keinginan memasukkan lamaran.

Hal ini tidak sesuai dengan dugaan sebelumnya karena diprediksikan pengaruh variabel ini terhadap keinginan memasukkan lamaran adalah positif. Artinya pertimbangan terutama bagi pelamar baru atau pemula atau belum bekerja mereka belum sampai memikirkan pada penghasilan dimana yang penting bagi mereka adalah bekerja dan asal ada imbalan saja.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen kompensasi dan fasilitas terhadap variabel dependen keinginan memasukkan lamaran.

Hal ini menunjukkan semakin baik informasi tentang kompensasi dan fasilitas perusahaan maka keinginan orang untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut makin menarik. Sementara disatu pihak para pelamar pemula tidak tertalu memikirkan penghasilan atau fasilitas yang diterima sedang yang lain sebaliknya, artinya para pelamar memiliki motivasi yang berbeda-beda atau beragam.

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS dapat nilai signifikan variabel kejelasan pekerjaan = 0,000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, sedangkan nilai t hitung variabel ini 6,846.

H_{03} ditolak atau H_{a3} gagal ditolak karena $P \text{ value} < \alpha$, artinya bahwa statistik variabel kejelasan pekerjaan *ratio* berpengaruh secara

signifikan terhadap keinginan memasukkan lamaran.

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kejelasan pekerjaan adalah 0,078, jadi terdapat pengaruh yang positif antara kejelasan pekerjaan dengan keinginan memasukkan lamaran. Hal ini sesuai dengan hasil yang diharapkan dimana diprediksikan bahwa kenaikan informasi pekerjaan akan meningkatkan keinginan memasukkan lamaran.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen kejelasan pekerjaan terhadap variabel dependen keinginan memasukkan lamaran. Artinya setiap pelamar sangat memerlukan kejelasan apa yang akan dikerjakan, jika mereka menganggap hal itu jelas jauh dari kemampuannya maka mereka tidak akan memasukkan lamaran. Dengan demikian kurangnya minat untuk memasukkan lamaran berarti ada informasi yang menyesatkan seperti beratnya beban pekerjaan, lamanya waktu di tempat pekerja, dan lain sebagainya atau informasi masih belum jelas atau belum tersosialisasi sebelumnya dengan baik.

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS dapat nilai signifikan variabel kejelasan status pegawai = 0,003 yang lebih kecil daripada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, sedangkan nilai t hitung variabel ini -3,001.

H_{04} ditolak atau H_{a4} gagal ditolak karena $P \text{ value} < \alpha$, artinya bahwa statistik variabel tingkat kejelasan status pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan memasukkan lamaran.

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kejelasan

status pegawai adalah sebesar -0,740. Tanda negatif menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kejelasan status pegawai dengan keinginan memasukkan lamaran. Hal ini sesuai dengan dugaan sebelumnya karena diprediksikan pengaruh variabel ini terhadap keinginan memasukkan lamaran adalah negatif.

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen kejelasan status pekerjaan terhadap variabel dependen keinginan memasukkan lamaran. Artinya dugaan selama ini oleh pihak perbankan atau mahasiswa atau lulusan bahwa status pegawai itu penting tidak terbukti. Dengan demikian kuncinya adalah sosialisasi yang kurang atau konfirmasi yang kurang sehingga tidak dapat ditangkap dengan baik, baik oleh pelamar maupun pencari kerja, yang sebaiknya diadakan dalam bentuk diskusi.

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS dapat nilai signifikan variabel kejelasan jenjang karir = 0,477 yang lebih besar daripada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, sedangkan nilai t hitung variabel ini 0,714.

H_{05} gagal ditolak atau H_{a5} ditolak karena $P \text{ value} > \alpha$, artinya bahwa secara statistik variabel kejelasan jenjang karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan memasukkan lamaran.

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel kejelasan jenjang karir terhadap variabel keinginan memasukkan lamaran. Sebagai pelamar pemula seperti diuraikan sebelumnya bagi mereka yang penting adalah bekerja, tidak sampai memikirkan jenjang jabatan yang tinggi, mungkin hal ini berbeda dengan yang sudah lama berbeda.

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS dapat nilai signifikan variabel lokasi pekerjaan = 0,000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, sedangkan nilai t hitung variabel ini 11,374.

H_{02} gagal ditolak atau H_{a2} ditolak karena $P \text{ value} < \alpha$, artinya bahwa secara statistik variabel lokasi pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan memasukkan lamaran.

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lokasi pekerjaan adalah sebesar 0,071 Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara lokasi pekerjaan dengan keinginan memasukkan lamaran. Pengaruh variabel ini terhadap keinginan memasukkan lamaran sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan yaitu diduga adanya pengaruh positif antara lokasi pekerjaan dengan keinginan memasukkan lamaran.

Hasil pengujian hipotesis 6 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen lokasi pekerjaan terhadap variabel keinginan memasukkan lamaran. Pengaruh ini cukup signifikan menunjukkan para pencari kerja masih terikat dengan keluarga sehingga tidak mau bekerja ditempat yang jauh dari tempat tinggal atau keluarganya.

Ringkasan hasil pengujian pengaruh variabel independen secara serentak terhadap disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji f (H_a)

Adj R Square	f _{hitung}	Sig f.
0,634	31,865	0,000

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai signifikan ($P \text{ value}$) lebih kecil daripada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Hal ini informasi yang disampaikan perusahaan mempengaruhi keinginan pelamar memasukkan lamaran. Secara teoritis adanya informasi yang jelas dari perusahaan menunjukkan prospek perusahaan di masa akan datang yang baik sehingga dapat meningkatkan keinginan untuk memasukkan lamaran.

Kesimpulan dari analisis di atas adalah semakin jelas informasi yang disampaikan perusahaan dengan baik akan mendorong orang memasukkan lamaran.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uji t dari keenam variabel independen yang dianalisis: (a) Variabel citra

perusahaan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan memasukkan lamaran yang ditunjukkan dengan nilai P value sebesar 0,012 yang lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0.05$, (b) Variabel kompensasi dan fasilitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan memasukkan lamaran yang ditunjukkan dengan nilai P value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0.05$, (c) Variabel kejelasan pekerjaan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan memasukkan lamaran yang ditunjukkan dengan nilai P value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0.05$, (d) Variabel kejelasan status pegawai, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan memasukkan lamaran yang ditunjukkan dengan nilai P value sebesar 0,003 yang lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0.05$, (e) Variabel kejelasan jenjang karir, tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan memasukkan lamaran yang ditunjukkan dengan nilai P Value sebesar 0,477 yang lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 0.05$, (f) Variabel lokasi pekerjaan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan memasukkan lamaran yang ditunjukkan dengan nilai P Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 0.05$.

Berdasarkan uji f dari keenam variabel independen yang dianalisis (citra perusahaan, kompensasi dan fasilitas, kejelasan pekerjaan, kejelasan status pegawai, kejelasan jenjang karir, dan lokasi pekerjaan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan memasukkan lamaran. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P value sebesar 0% yang lebih kecil dari 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- Ceris, 2005. *Outsourcing and Firm Performance: Evidence from Italian Automotive suppliers*. Economic Research on Firm and Growth National Research Council, Italy.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, PT Prehallindo, Jakarta.
- Dody Kurniawan, 2009. *Pengaruh Seleksi dan Pemeliharaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Naga Bhuna di Sukoharjo*, Fakultas Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Gibson, I., Donnelly, 1996. *Organisasi*, Jilid 1, Edisi kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gibson, I., Donnelly, 1996. *Organisasi*, Jilid 2, Edisi kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gunarto, S., 2006. *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Hair, J., F., Anderson, R., E., Tatham, R., L., and Black W., C., 1998. *Multivariate Date Analysis*, 5 th Edition', Prentice Hall Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Hatonen, J., Eriksson, Taina, 2009. *30+ Years of Research and Practice of Outsourcing – Exploring The Past and Anticipating The Future*, Journal of International Management Fox School of Business, pp. 142-155.
- Hussey, J., Hussey, R., 1997. *Business Research: A practical guide for undergraduate and postgraduate students*', Macmillan Press Ltd., London.
- Luthans, Fred, 2002. *Organizational Behavior*, 7th ed, Mc., Graw-Hill, New York.
- Lynn, Gary S., 2006. *The Impact of Leader Personality on New Product Development Teamwork and Performance: The Moderating Role of Uncertainty*, Journal of Engineering and Technology Management Jet-M, 23, 221-147.
- Mohammad Syibli, Indung Sudarso, Udisubakti Ciptomulyono, *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Rekrutmen terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT Telkom dengan Pendekatan SEM*. Pasca Sarjana Magister Manajemen Teknologi-ITS, Kampus ITS, Surabaya.
- Maholtra N., K., 1999. *Marketing Research: An Applied Organization*, 2nd, Englewood, Prentice Hall Inc., New York.
- Mangkunegara, Anwar P., 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Rafika Aditama, Bandung.

- Mangkunegara, Anwar P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardianto, Adi, 2009. *Recruitment Handbook, Insight Solusi Mandiri*, Sukoharjo.
- Nichols, Ernest, 2002. *Supply Chain Redesign, Transforming Supply Chains Into Integrated Value Systems*, Financial Time Prentise Hall.
- Robbins, P. Stephen, 2002. *Organization Behavior: Concept, Controversies, Applications*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Siagian, Sondang, P., 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit PT Rhineka Cipta, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan, Efendi, 1989. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Pertama, LP3ES, Jakarta.