

# ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP PENEMPATAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. MALAKASARI TEXTILE MILLS

Endri Hendrayana<sup>1</sup>, Vip Paramarta<sup>2</sup>, Sri Rochani Mulyani<sup>3</sup>  
<sup>1, 2, 3</sup>Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana USB YPKP

<sup>1</sup>korespondensi: hendrayanaendri@gmail.com

## ABSTRAK

*The purpose of this study was to determine recruitment, selection, work placement and employee performance at PT. Malakasari Textile Mills and to analyze the process of recruitment and selection of work placements and their implications for employee performance at PT. Malakasari Textile Mills. The method uses descriptive and verification. The sample used was 88 respondents (Slovin), using Proportionate Stratified Random Sampling. Data analysis using Path Analysis.*

*The results of the study were in general the conditions of recruitment, selection, work placement and employee performance at PT. Malakasari Textile Mills can be said to be very good. Recruitment provides a direct influence on employee work placements with a Sig. equal to 0,000 with a beta coefficient of 0.376. Selection provides a direct influence on employee work placement with a Sig. equal to 0,000 with a beta coefficient of 0.599. Recruitment has a direct influence on employee performance with the Sig. 0,000 with a beta coefficient of 0.758. Selection does not provide a direct influence on employee performance with Sig. 0.487 with a beta coefficient of 0.051. Work placements provide a direct influence on employee performance with the Sig. 0.001 with a beta coefficient of 0.216. The contribution of the recruitment variable (X1) to the employee performance variable (Z) was 57.4%. For the amount of work placement contribution (Y) directly affecting employee performance (Z) is 4.6%. For the amount of the contribution of recruitment (X1) and work placement (Y) simultaneously affecting employee performance (Z) is 87.4%, while the remaining 12.6% is influenced by other factors that cannot be explained in this study. The selection variable (X2) has a Sig. 0.487 and has no direct effect on the performance variable (Z). For the indirect effect of the selection variable (X2) on employee performance variables (Z) through the work placement variable (Y) is 0.129*

*Keywords: Recruitment, Selection, Work Placement, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Saat ini industri tekstil dan produk tekstil (TPT) nasional dibidik untuk masuk dalam jajaran lima besar dunia pada tahun 2030, dengan memprioritaskan perkembangan industri ini sebagai pionir dalam peta jalan penerapan revolusi industri ke empat. Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) dalam negeri mampu kompetitif di kancah global karena telah memiliki daya saing yang tinggi. Sebagaimana diketahui bahwa pertumbuhan ekspor industri tekstil dan produk tekstil (TPT) pada tiga tahun terakhir (periode tahun 2016

s.d tahun 2018) terus mengalami peningkatan. Tercatat nilai pertumbuhan terakhir pada tahun 2018 meningkat mencapai \$13,6-13,8 miliar dolar dari sebelumnya \$12,54 miliar, bahkan Direktur Jenderal Industri Kimia, Tekstil dan Aneka (IKTA) Kemenperin Achmad Sigit Dwiwahjono menjelaskan, pihaknya optimistis industri kimia, tekstil, dan aneka akan tumbuh pada tahun 2019 seiring dengan peningkatan investasi pada sektor-sektor tersebut. Kemenperin targetkan investasi masuk mencapai Rp149,7 triliun pada sektor-sektor

tersebut. (Dirjen IKTA Kemenperin RI (2019). Bersama dengan hal itu, persaingan sumber daya manusia untuk mendapatkan suatu pekerjaan sangatlah kompetitif. Hal ini dikarenakan, tingkat persaingan dalam dunia kerja semakin ketat, walaupun jumlah lulusan selalu banyak pada tiap tahunnya, namun hal tersebut tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Meskipun lowongan pekerjaan disediakan oleh pemerintah ataupun oleh pihak swasta, namun hal tersebut belum dapat menampung para lulusan tersebut. Di samping itu, dari segi penyaringan calon pekerja pihak perusahaan sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan untuk bisa merekrut karyawan baru. Pihak perusahaan hanya ingin menerima sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya orang-orang yang dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kedudukan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Begitupun dengan pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan hal terpenting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan peruntukannya yaitu *the right man on the right place, and the right man on the right job*. PT. Malakasari Textile Mills merupakan perusahaan tekstil di wilayah kabupaten Bandung. PT. Malakasari Textile Mills memproduksi kain denim dan kain mentah (kain greige) yang berbahan baku benang lusi dan benang pakan. Dalam beberapa bulan terakhir kondisi produksi PT. Malakasari

Textile Mills mengalami penurunan, hal ini tidak sejalan dengan kondisi perdagangan tekstil saat ini yang terus mengalami peningkatan permintaan. Hal ini terindikasi bahwa penempatan kerja karyawan pada PT. Malakasari Textile Mills belum optimal seperti masih adanya ketidaksesuaian posisi dan tempat kerja karyawan. Penempatan kerja adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya [1]. Langkah awal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang dapat menempati posisi khusus, melalui tahapan yang meliputi identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan oleh perusahaan, proses seleksi, dan penempatan pegawai [2]. Sedangkan pengertian seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan [3]. Proses seleksi digunakan sebagai langkah tepat yang dapat dilakukan guna mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam tingkat persaingan yang semakin kuat untuk mendapatkan suatu pekerjaan, pihak perusahaan terkadang mengalami kesulitan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kualifikasinya

memadai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [4]. Maka tujuan utama suatu perusahaan atau organisasi melaksanakan rekrutmen dan seleksi adalah untuk menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga nantinya mampu memberikan perubahan bagi perusahaan, karena karyawan yang bermutu juga akan menambah mutu suatu perusahaan. Tujuan utama rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat pada penempatan yang tepat pula sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi [2]. Dewasa ini ketepatan dalam memilih dan menempatkan individu-individu yang mumpuni menjadi daya saing tersendiri bagi perusahaan atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, melalui pendekatan deskriptif dan verifikatif. Deskriptif digunakan untuk melihat dan menilai mengenai masing-masing variabel yang akan diteliti, sedangkan verifikatif merupakan pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika, sehingga didapat

hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Jenis data yang digunakan data primer. Sumber data adalah karyawan PT. Malakasari Textile Mills. Sampel yang digunakan 88 responden. *Sampling* yang digunakan *probability sampling* dengan jenis *Proportionate Stratified Random Sampling*. Uji kualitas data menggunakan validitas, reliabilitas, dan normalitas data. Uji Analisis data menggunakan analisis Jalur (*Path Analysis*) model *trimming*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Kualitas Data**

Untuk hasil pengujian (Menggunakan Software SPSS) melalui uji validitas nilai dari koefisien korelasi adalah lebih dari 0.3. sehingga semua item dalam variabel rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan *valid*. Hal ini sesuai dengan pernyataan peneliti sebelumnya bahwa kriteria *valid* adalah apabila nilai koefisien korelasi bernilai lebih dari 0,3 atau dengan kata lain, nilai kritis yang ditentukan adalah 0,3 [5]. Untuk uji reliabilitas, hasil pengujian dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach's* menghasilkan angka lebih besar dari 0.60, maka rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan *reliable*. Hasil pengujian validitas instrumen untuk pernyataan-pernyataan didalam variabel rekrutmen, sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Rekrutmen**

No Item	Nilai Koefisien Korelasi	Keterangan
Item 1	0.800	<i>Valid</i>
Item 2	0.686	<i>Valid</i>
Item 3	0.784	<i>Valid</i>
Item 4	0.781	<i>Valid</i>
Item 5	0.725	<i>Valid</i>
Item 6	0.803	<i>Valid</i>
Item 7	0.740	<i>Valid</i>
Item 8	0.628	<i>Valid</i>
Item 9	0.814	<i>Valid</i>
Item 10	0.722	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil SPSS 2020

Hasil pengujian validitas instrumen untuk seleksi, sebagai berikut:  
 pernyataan-pernyataan didalam variabel

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Seleksi**

No Item	Nilai Koefisien Korelasi	Keterangan
Item 11	0.724	<i>Valid</i>
Item 12	0.877	<i>Valid</i>
Item 13	0.546	<i>Valid</i>
Item 14	0.691	<i>Valid</i>
Item 15	0.770	<i>Valid</i>
Item 16	0.744	<i>Valid</i>
Item 17	0.778	<i>Valid</i>
Item 18	0.729	<i>Valid</i>
Item 19	0.845	<i>Valid</i>
Item 20	0.855	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil SPSS 2020

Hasil pengujian validitas instrumen untuk penempatan kerja, sebagai berikut:  
 pernyataan-pernyataan didalam variabel

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja**

No Item	Nilai Koefisien Korelasi	Keterangan
Item 21	0.722	<i>Valid</i>
Item 22	0.521	<i>Valid</i>
Item 23	0.510	<i>Valid</i>
Item 24	0.662	<i>Valid</i>
Item 25	0.859	<i>Valid</i>
Item 26	0.616	<i>Valid</i>
Item 27	0.647	<i>Valid</i>
Item 28	0.558	<i>Valid</i>
Item 29	0.643	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil SPSS 2020

Hasil pengujian validitas instrumen untuk karyawan, sebagai berikut:  
 pernyataan-pernyataan didalam variabel kinerja

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No Item	Nilai Koefisien Korelasi	Keterangan
Item 30	0.818	Valid
Item 31	0.805	Valid
Item 32	0.719	Valid
Item 33	0.732	Valid
Item 34	0.719	Valid
Item 35	0.778	Valid
Item 36	0.691	Valid
Item 37	0.800	Valid
Item 38	0.755	Valid
Item 39	0.680	Valid
Item 40	0.751	Valid
Item 41	0.833	Valid
Item 42	0.818	Valid
Item 43	0.752	Valid

Sumber : Hasil SPSS 2020

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel rekrutmen, sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Rekrutmen**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

Sumber : Hasil SPSS 2020

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel seleksi, sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Seleksi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	10

Sumber : Hasil SPSS 2020

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penempatan kerja, sebagai berikut :

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	9

Sumber : Hasil SPSS 2020

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penempatan kerja, sebagai berikut :

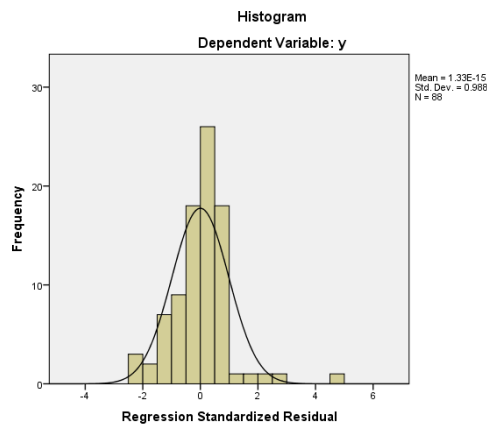
**Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	14

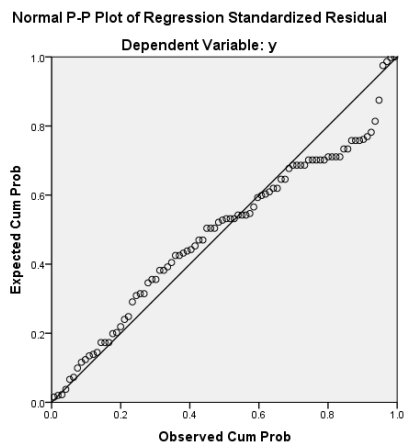
Sumber : Hasil SPSS 2020

Untuk hasil uji normalitas data menghasilkan gambar grafik *histogram* yang memberikan pola distribusi normal. Sedangkan pada grafik *normal p-p plot* terlihat titik-titik menyebar

disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Data (Histogram)**



**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Data**  
(Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual)

**Hasil Uji Deskriptif**

Hasil uji deskriptif melalui analisis distribusi frekuensi untuk variabel rekrutmen, seleksi,

penempatan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 9 Tanggapan Responden Terhadap Rekrutmen**

No. Item	N	Skor Total	Skor Ideal	( % )
Item 1	88	398	440	90.45
Item 2	88	379	440	86.14
Item 3	88	364	440	82.73
Item 4	88	399	440	90.68
Item 5	88	374	440	85.00
Item 6	88	415	440	94.32
Item 7	88	396	440	90.00
Item 8	88	371	440	84.32
Item 9	88	408	440	92.73
Item 10	88	386	440	87.73
Jawaban		3890	4400	884.091
Rata-rata		389	440	88.41
Kategori		Sangat Baik		

Sumber : Hasil Diolah 2020

**Tabel 10 Tanggapan Responden Terhadap Seleksi**

No. Item	N	Skor Total	Skor Ideal	( % )
Item 11	88	377	440	85.68
Item 12	88	413	440	93.86
Item 13	88	365	440	82.95
Item 14	88	375	440	85.23
Item 15	88	359	440	81.59
Item 16	88	373	440	84.77
Item 17	88	367	440	83.41
Item 18	88	384	440	87.27
Item 19	88	399	440	90.68
Item 20	88	415	440	94.32
Jawaban		3827	4400	869.773
Rata-rata		382.7	440	86.98
Kategori		Sangat Baik		

Sumber : Hasil Diolah 2020

**Tabel 11 Tanggapan Responden Terhadap Penempatan Kerja**

No. Item	N	Skor Total	Skor Ideal	( % )
Item 21	88	410	440	93.18
Item 22	88	397	440	90.23
Item 23	88	377	440	85.68
Item 24	88	377	440	85.68
Item 25	88	415	440	94.32
Item 26	88	366	440	83.18
Item 27	88	360	440	81.82
Item 28	88	376	440	85.45
Item 29	88	370	440	84.09
Jawaban		3448	3960	783.636
Rata-rata		383.1	440	87.07
Kategori		Sangat Baik		

Sumber : Hasil Diolah 2020

**Tabel 12 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja**

No. Item	N	Skor Total	Skor Ideal	( % )
Item 30	88	410	440	93.18
Item 31	88	400	440	90.91
Item 32	88	363	440	82.50
Item 33	88	359	440	81.59
Item 34	88	363	440	82.50
Item 35	88	361	440	82.05
Item 36	88	396	440	90.00
Item 37	88	393	440	89.32
Item 38	88	358	440	81.36
Item 39	88	377	440	85.68
Item 40	88	361	440	82.05
Item 41	88	390	440	88.64
Item 42	88	402	440	91.36
Item 43	88	371	440	84.32
Jawaban		5304	6160	1205.455
Rata-rata		378.9	440	86.10
Kategori		Sangat Baik		

Sumber : Hasil Diolah 2020

**Hasil Uji Verifikatif****Hasil Analisis Jalur Model 1****Tabel 13 Hasil Nilai Model Summary X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.792	1.58528	2.368

a. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Penempatan Kerja (Y)

**Tabel 14 Hasil Nilai Anova X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839.475	2	419.738	167.018	.000 <sup>b</sup>
	Residual	213.616	85	2.513		
	Total	1053.091	87			

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)



**Tabel 15 Hasil Nilai *Coefficients* X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.017	1.558		7.072	.000
	Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	.246	.042	.376	5.792	.000
	Seleksi (X <sub>2</sub> )	.398	.043	.599	9.209	.000

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja (Y)

**Tabel 16 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Bersama Rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan Seleksi (X<sub>2</sub>) Mempengaruhi Secara Signifikan Terhadap Penempatan Kerja Karyawan (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh Bersama ( $R^2_{y,x1,x2}$ )
		Langsung	Total (%)	
X <sub>1</sub>	0.376	0.376	$0.376^2 = 0.141 = 14.1\%$	-
X <sub>2</sub>	0.599	0.599	$0.599^2 = 0.359 = 35.9\%$	-
$\epsilon 1$	0.4505	0.4505	$0.4505^2 = 0.203 = 20.3\%$	-
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>	-	-	-	0.797 = 79.7%

Sumber : Hasil Diolah (2020)

### Hasil Analisis Jalur Model 2

Hasil analisis jalur model 2 didapatkan bahwa nilai Sig. variabel seleksi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Z) tidak signifikan, maka model 2 perlu diperbaiki melalui metode *trimming*. Menurut Riduwan & Engkos A. Kuncoro (2017:127) menyatakan bahwa model *trimming* adalah model yang digunakan untuk

memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Selanjutnya diulang atau uji lagi, namun untuk variabel seleksi (X<sub>2</sub>) tidak diikutsertakan. Rangkumannya hasil perhitungannya sebagai berikut:

**Tabel 17 Rangkuman Hasil *Model Summary* 1 (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Z Melalui Y) dan *Model Summary* 2 (X<sub>1</sub> Terhadap Z Melalui Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.875	.870	2.65061
2	.935 <sup>b</sup>	.874	.871	2.64259

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (Y), Rekrutmen (X<sub>1</sub>), Seleksi (X<sub>2</sub>)

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (Y), Rekrutmen (X<sub>1</sub>)

**Tabel 18 Rangkuman Hasil Anova 1 (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Z Melalui Y) dan Anova 2 (X<sub>1</sub> Terhadap Z Melalui Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4120.339	3	1373.446	195.488	.000 <sup>b</sup>
	Residual	590.161	84	7.026		
	Total	4710.500	87			
2	Regression	4116.921	2	2058.460	294.770	.000 <sup>c</sup>
	Residual	593.579	85	6.983		
	Total	4710.500	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (Y), Rekrutmen (X<sub>1</sub>), Seleksi (X<sub>2</sub>)

c. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (Y), Rekrutmen (X<sub>1</sub>)

**Tabel 19 Rangkuman Hasil Coefficients 1 (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Z Melalui Y) dan Coefficients 2 (X<sub>1</sub> Terhadap Z Melalui Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.429	3.283		-1.044	.299
	Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	1.046	.084	.758	12.486	.000
	Seleksi (X <sub>2</sub> )	.071	.102	.051	.698	.487
	Penempatan Kerja (Y)	.367	.181	.173	2.021	.046
2	(Constant)	-3.883	3.208		-1.211	.229
	Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	1.047	.084	.758	12.540	.000
	Penempatan Kerja (Y)	.456	.128	.216	3.565	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

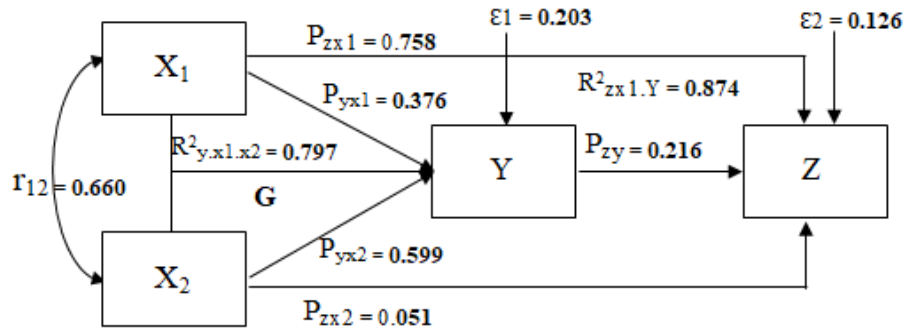
**Tabel 20 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Bersama Rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan Penempatan Kerja (Y) Mempengaruhi Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Z)**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Pengaruh Bersama (R <sup>2</sup> <sub>Z.X1.Y</sub> )
		Langsung	Tidak Langsung Melalui Y	Total (%)	
X <sub>1</sub>	0.758	0.758	-	0.758 <sup>2</sup> = 0.574 = 57.4%	-
X <sub>2</sub>	0.599	0.599	0.216	(0.599).(0.216) = 0.129 <sup>2</sup> = 0.017 = 1.7%	-
Y	0.216	0.216	-	0.216 <sup>2</sup> = 0.046 = 4.6%	-
ε <sub>2</sub>	0.355	0.355	-	0.355 <sup>2</sup> = 0.126 = 12.6%	-
X <sub>1</sub> dan Y	-	-	-	-	0.874 = 87.4%

Sumber : Hasil Diolah (2020)

Berdasarkan hasil dari koefisien jalur pada model 1 dan model 2, maka dapat digambarkan secara keseluruhan yang menggambarkan

hubungan kausal empiris antar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Z$  Melalui  $Y$  sebagai berikut:



**Gambar 3 Diagram Jalur Hasil Keseluruhan Hubungan Kausal Empiris  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Z$  Melalui  $Y$**

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa untuk persamaan strukturnya adalah sebagai berikut :

$$Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + P_{y\epsilon_1} \text{ dan } R^2_{yx1.x2}$$

$$= 0.376X_1 + 0.599X_2 + 0.4505\epsilon_1$$

dan  $R^2_{yx1.x2} = 0.797$

$$Z = P_{zx1}X_1 + P_{zy}Y + P_{z\epsilon_2} \text{ dan } R^2_{zx1.Y}$$

$$= 0.758X_1 + 0.216Y + 0.355\epsilon_2 \text{ dan } R^2_{zx1.Y} = 0.874$$

### KESIMPULAN

1. Secara umum kondisi rekrutmen, pelaksanaan seleksi, proses penempatan kerja karyawan dan kinerja karyawan yang terjadi di PT. Malakasari Textile Mills sudah dapat dikatakan sangat baik
2. Rekrutmen memberikan pengaruh terhadap penempatan kerja karyawan di PT. Malakasari Textile Mills dengan nilai Sig.

sebesar 0.000 dengan koefisien jalur sebesar 0.376

3. Seleksi memberikan pengaruh terhadap penempatan kerja karyawan di PT. Malakasari Textile Mills dengan nilai Sig. sebesar 0.000 dengan koefisien jalur sebesar 0.599
4. Rekrutmen memberikan pengaruh (langsung) terhadap kinerja karyawan di PT. Malakasari Textile Mills dengan nilai Sig. 0.000 dengan koefisien jalur sebesar 0.758
5. Seleksi tidak memberikan pengaruh (langsung) terhadap kinerja karyawan di PT. Malakasari Textile Mills dengan nilai Sig. 0.487 dengan koefisien jalur sebesar 0.051
6. Penempatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.

- Malakasari Textile Mills dengan nilai Sig. 0.001 dengan koefisien jalur sebesar 0.216
7. Kontribusi variabel rekrutmen ( $X_1$ ) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Z$ ) yaitu sebesar 0.758, atau  $0.758^2 = 0.574$  atau 57.4%. Untuk besarnya kontribusi penempatan kerja ( $Y$ ) secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan ( $Z$ ) adalah sebesar 0.216, atau  $0.216^2 = 0.046$  atau 4.6%. Untuk besarnya kontribusi rekrutmen ( $X_1$ ) dan penempatan kerja ( $Y$ ) berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi kinerja karyawan ( $Z$ ) adalah sebesar 0.935, atau  $0.935^2 \times 100\% = 0.874$  atau 87.4%. Sisanya  $0.355^2 \times 100\% = 0.126$  atau 12.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.
  8. Variabel seleksi ( $X_2$ ) memiliki nilai Sig. 0.487, karena nilai Sig. lebih besar dari  $\alpha$  ( $0.487 > 0.05$ ), maka variabel seleksi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja ( $Z$ ). Untuk pengaruh tidak langsung variabel seleksi ( $X_2$ ) terhadap

variabel kinerja karyawan ( $Z$ ) melalui variabel penempatan kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0.216. Sehingga untuk pengaruh totalnya adalah melalui perkalian antara nilai beta seleksi ( $X_2$ ) terhadap penempatan kerja ( $Y$ ) dengan nilai beta penempatan kerja ( $Y$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Z$ ) yaitu :  $0.599 \times 0.216 = 0.129$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [2] Vip Paramarta. 2014. *Topik Khusus Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung. BP USB-YPKP.
- [3] Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- [5] Bambang S. Soedibjo. 2013. *Pengantar Metode Penelitian. (Edisi III)*. Bandung.