

PENGARUH REKRUTMEN,  
KOMPETENSI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT.  
SOEKIMAN PUTRA PERKASA  
SIDOARJO

*by* Hendrick Rubbiantoro

---

**Submission date:** 30-Jul-2021 05:07AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1625567394

**File name:** JURNAL\_PENELITIAN\_\_HENDRICK,R.pdf (786.39K)

**Word count:** 3895

**Character count:** 25152

PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SOEKIMAN PUTRA PERKASA SIDOARJO

**Hendrick Rubbiantoro**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : [hendrikubi@gmail.com](mailto:hendrikubi@gmail.com)

**ABSTRAK**

PT SOEKIMAN POETRA PERKASA adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyediaan barang dan jasa konstruksi, sipil, mekanikal, persewaan alat berat, khususnya Forklift, Penyedia Jasa Transportasi dan Tenaga Kerja. Masalah yang diteliti adalah apakah ada pengaruh rekrutmen, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan apakah ada pengaruh rekrutmen, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Soekiaman Putra Perkasa Sidoarjo sebanyak 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda.

Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa rekrutmen, kompetensi, motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

**1**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Setiap organisasi baik yang berorientasi sosial dituntut untuk memberikan kepuasan di dalam bisnis maupun yang berorientasi kerja karyawan yang tinggi untuk

pengembangan organisasi ataupun perusahaan. Untuk memperoleh kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya melewati perubahan yang ada. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan ini maka diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian serta motivasi dalam bidang pekerjaannya.

<sup>1</sup> Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja

<sup>6</sup> atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berarti bagaimana seorang karyawan memandang dan merasakan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dapat terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya juga lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan (Nurmansyah, 2011:71). <sup>2</sup> Perekrutan karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Proses dan pelaksanaan perekrutan dan pengembangan karyawan didorong oleh kebutuhan perusahaan untuk memperbaiki mutu karyawannya. Target utama adalah memperoleh tenaga profesional. Agar dapat memperoleh tenaga kerja berkualitas baik, perekrutan harus merupakan proses yang aktif yang mampu menjangkau calon potensial. Persyaratan posisi jabatan yang jelas dan relevan <sup>2</sup> merupakan dasar penyeleksian tenaga kerja yang bermutu

tinggi untuk memperoleh karyawan yang berprestasi baik. Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian proses perekrutan harus benar-benar dilakukan, karena menyangkut proses jangka panjang untuk tenaga kerja. Pentingnya rekrutmen ini selain menerapkan pentingnya "*the right man on the right place*", juga untuk menghindari tingkat "turn over" pegawai yang tinggi. Tingginya tingkat "turn over" pegawai memberikan indikasi rendahnya mutu manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsinya.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Emron, Yohny, dan Imas, 2017:140)

Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul atau efektif di dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan

kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari diri sendiri, sehingga bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu (Sudarmanto, 2013:46).

Kompetensi diartikan sebagai perilaku, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas yang di bebankan (Sutrisno, 2011:202).

Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan budaya kinerja organisasi (Wibowo, 2011:323).

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup (Pamela & Oloko, 2015). Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Harapan berdirinya PT. Soekiman Poetra Perkasa akan memberikan pelayanan yang terbaik dan terpercaya kepada masyarakat serta perusahaan-perusahaan industri dalam bidang penyediaan barang

dan jasa baik konstruksi, sipil, mekanikal maupun penyedia tenaga kerja.

Oleh karena kami selaku penyedia jasa sangat penting untuk mengaplikasikan program kerja dan membuat rencana pekerjaan termasuk berapa lama waktu yang ditargetkan. karena itu proses rekrutmen akan berlangsung secara terus menerus baik untuk mengisi jabatan yang kosong karena karyawan keluar ataupun mengisi jabatan yang kosong. Maka dari itu sumber daya manusia yang akan bergabung dalam perusahaan haruslah memiliki pengetahuan, kemampuan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Mengacu dengan uraian sebelumnya, maka proses rekrutmen, kompetensi, dan motivasi kerja sangat berdampak positif tidak hanya bagi perkembangan kualitas karyawan melainkan juga bagi kelancaran perusahaan dalam mencapai kepuasan kinerjanya. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo?
- 4) Apakah rekrutmen, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo?

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Landasan Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2013:10).

## **Rekrutmen**

Menurut Robert L. Mathis (2011: 207), Rekrutmen adalah proses menyatukan sekelompok pelamar yang memenuhi persyaratan untuk bekerja.

## **Kompetensi**

Pengertian kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang di dasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yan di tetapkan oleh pekerjaan (Wibowo, 2014) .

## **Motivasi Kerja**

<sup>4</sup> Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan adanya kekurangan psikologis atau kebutuhan yang menimbulkan suatu dorongan dengan maksud mencapai suatu tujuan atau insentif (Luthan, 2011).

## **Kepuasan Kerja**

kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Koesoemaningsih, 2013)

## **.HIPOTESIS**

- H1: Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo
- H2: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo
- H4: Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen, kompetensi dan motivasi kerja secara silmultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Populasi dalam peneletian di PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo berjumlah 70 karyawan menggunakan quisioner di kumpulkan dari data responden yang berjumlah 70 orang .data di olah dan di analisis dengan menggunakan progam stastitik spss versi 25.

### **Tempat dan waktu penelitian**

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian dilakukan di kantor PT. Soekiman Poetra Perkasa Sidoarjo yang berlokasi di Perumahan Citra sedati blok C1 Sedati

Sidoarjo, Sementara waktu penelitian dilakukan pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2021

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data dan penafsiran terhadap data tersebut yang berasal dari jawaban responden atas item pertanyaan tertulis dalam kuesioner. Berdasarkan sumber data maka penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari responden karyawan PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo melalui penyebaran kuesioner

### Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, jumlah populasinya adalah mencakup seluruh karyawan PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo yang berjumlah 70 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Semua anggota populasi karyawan PT. Soekiman Putra Perkasa (70 orang) dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan teknik analisis kausal eksplanatori. Ada beberapa metode yang akan digunakan yaitu Analisa model regresi linier

berganda. Uji hipotesis meliputi uji determinasi (uji  $R^2$ ), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t).

### Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	7.1291469
	Std. Deviation	6.20082695
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.105
	Positive	.101
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp Sig* sebesar 0,053, karena *Asymp Sig* lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

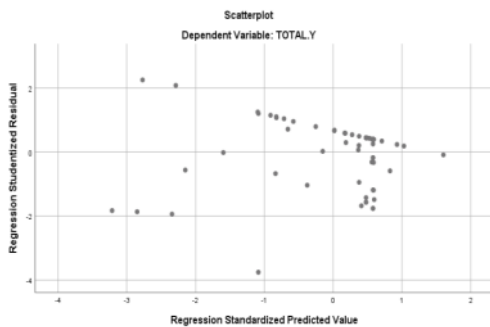
Variabel	Tolerance	VIF
Rekrutmen ( $X_1$ )	0,961	1.040
Kompensasi ( $X_2$ )	0,991	1.009
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,969	1.032



3

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki *Tolerance* 0,961 dengan VIF 1.040. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki *Tolerance* 0,991 dengan VIF 1.009. Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki *Tolerance* 0,969 dengan VIF 1.032. dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat menunjukkan hasil Uji terhadap adanya Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
					B	Error Std.
1 (Constant)	12.412		1.044	.300		
Rekrutmen	.184	.090	2.038	.046	.961	1.040
Kompetensi	.302	.132	2.290	.025	.991	1.009
Motivasi Kerja	.331	.150	2.214	.030	.969	1.032

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Model Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = 12,412 + 0,184 X1 - 0,302 X2 + 0,331 X3$$

Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 12,412, yang artinya Angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y). Apabila rekrutmen (X1), kompetensi (X2), motivasi kerja (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat dan kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 12,412.

Nilai koefisien regresi rekrutmen (X1) menunjukkan angka sebesar 0,184, yang berarti bahwa rekrutmen (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Apabila variabel rekrutmen (X1) naik satu satuan maka kepuasan kerja(Y) akan meningkat sebesar



0,184. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) menunjukkan angka sebesar 0,184, yang berarti bahwa kompetensi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja(Y).Apabila variable kompetensi (X2) naik satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akanmenurun sebesar 0,184. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X3) menunjukkan angka sebesar 0,331, yang berarti bahwa motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Apabila variabel motivasi kerja (X3) naik satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,331. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan kosntan.

#### Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.412	11.885		1.044	.300
	Rekrutmen	.184	.090	.231	2.038	.046
	Kompetensi	.302	.132	.255	2.290	.025
	Motivasi_Kerja	.331	.150	.250	2.214	.030

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Pada tabel di atas dapat disimpulkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar  $0,025 > 0,05$ , dan nilai t hitung  $2.038 <$  nilai t tabel  $1,994$ , maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar  $0,025 > 0,05$ , dan nilai t hitung  $2.290 <$  nilai t tabel  $1,994$ , maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar  $0,030 > 0,05$ , dan nilai t hitung  $2.214 <$  nilai t tabel  $1,994$ , maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

#### Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740.295	3	246.765	5.029	.003 <sup>b</sup>
	Residual	3238.791	66	49.073		
	Total	3979.086	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Kompetensi, Rekrutmen

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai signifikansi adalah 0,003 berarti  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari rekrutmen (X1), kompetensi (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

#### Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 <sup>a</sup>	.186	.149	7.005

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Kompetensi, Rekrutmen  
b. Dependent Variable : Kepuasan\_Kerja

Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kepuasan kerja. Hasil dari perhitungan

SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0.186$  yang berarti bahwa sebesar 18,6% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (X1), kompetensi (X2), dan motivasi kerja (X3). Sedangkan sisanya 81,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## PEMBAHASAN HASIL TEMUAN PENELITIAN

### Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan variabel rekrutmen (X1), kompetensi (X2), dan motivasi kerja (X3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0,003 yang artinya  $<$  dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari rekrutmen (X1), kompetensi (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen, kompetensi, dan motivasi kerja karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo” adalah terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0,186$  yang berarti bahwa

sebesar 25,0% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (X1), kompetensi (X2) dan motivasi kerja (X3). Sedangkan sisanya 75,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### **Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai sig sebesar 0,046 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini berarti semakin kuat pelatihan kerja, maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil dalam penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori Menurut Nurmansyah (2011:71). Mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan

yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan dalam proses rekrutmen kepuasan akan mengalami peningkatan. Hasil ini didukung oleh Lowie (2009), Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan, bahwa terbukti rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai sig sebesar 0,025 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo. Arah pengaruh variabel tersebut adalah negatif hal ini berarti semakin kuat beban kerja, maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT.Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat I Wayan Bagian (2005:400),

9

Kompetensi karyawan adalah suatu kemampuan karyawan yang dilandasi oleh pengetahuan, kemampuan, kecakapan atau kepribadian individu yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi karyawan dapat menentukan kemampuan dalam diri seseorang bagi perusahaan. Karyawan yang sudah memiliki kompetensi yang baik, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja dengan memberikan gaji, tunjangan, dan lain-lain yang sesuai dengan kompetensinya, dengan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Dhermawan et al, (2007 :67), Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai sig sebesar 0,030 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini berarti semakin kuat motivasi kerja, maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Soekiman

Putra Perkasa Sidoarjo”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil ini ikut menguatkan hasil penelitian dari Prabu (2005:24), yang mengatakan bahwa faktor- faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.. juga menyatakan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktorfaktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Selain kepuasan kerja, hal yang tidak kalah pentingnya bagi perusahaan yaitu motivasi.

Hasil ini didukung Lumentut dan Dotulong, (2015), . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Hasil penelitian dapat mengkonfirmasi Menurut Nurmansyah (2011:71). Mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk

mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Anita Nila Sari Sembiring (2017)

2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Hasil penelitian dapat mengkonfirmasi menurut Wibowo, (2014), pengertian kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang di dasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Elizar, Tanjung (2018)
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat mengkonfirmasi menurut Luthan, (2011) motivasi (motivation) berasal dari kata Latin yakni *movere*, yang berarti bergerak, *to move* (menggerakkan). Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan adanya kekurangan psikologis atau kebutuhan yang menimbulkan suatu dorongan dengan maksud mencapai suatu tujuan atau insentif. Pengertian proses motivasi ini dapat dipahami melalui hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif (tujuan). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Setyioningsih (2012)
4. Rekrutmen, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo.

### Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen karyawan pada PT. Soekiman Putra Perkasa Sidoarjo selalu memperhatikan syarat-syarat yang telah ditentukan dan menyaring tenaga kerja yang terbaik diantara calon-calon pelamar yang mendaftar.
2. Diharapkan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan maka perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewal dan Irvan Trang, 2017. *rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja dan pengaruhnya pada kinerja karyawan cv. Celebes indonesia sakti mer 99 mega mas*



- manado. Badan Penerbit Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Gorda, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irvan, R., & Ibrahim, M. (2014). *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan pada PT. Federal International Finance Pekanbaru (Tinjauan Kasus pada Departemen Kredit)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Fajar Maya Sari, 2013, *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, DIE, Vol. 9 No. 2, April 2013, Hal. 137-153.
- 5 Fatimah, Kadir, A. R., & Nontji, W. (2013). *Hubungan kompetensi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat . RSUD Labuang Baji.FE Dan Bisnis Unhas*.
- 5 Marsana, H. S. (2004). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru*, 1-15.
- Angelina Simon & Stevanie Naftalia G, *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Halim*, Surabaya
- Bangun, Yudistira Mandala Putera. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nissan Mlati di Yogyakarta*
- Basthoumi Muslih. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional I Malang REDMuNul Aplikasi Manajemen*. Hal. 799-810.
- Bening Pangalih, Ratni Zulaicha, 2012, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Telkom Tegal*, *Jurnal Performance*, Vol. 16 No. 2, September 2012, Hal 1-15
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan*

*Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan* (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 10 (2): hal: 124-135

5

Marsana, H. S. (2004). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru*, 1-15.

Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.

Noni Widyastuti, Palupiningsyah, 2015, *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening*, *Management Analysis Journal*, Vol. 4 No. 1, ISSN 2252-6552, Hal. 67-78

Rob Sambung, 2011, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I dan OCB-O Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating* (studi pada Universitas Palangka Raya), *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol 5 No. 2 Desember 2011, ISSN: 14411-1799, Hal 77-90.



# PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SOEKIMAN PUTRA PERKASA SIDOARJO

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

20%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet Source	3%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3%
4	<a href="http://pt.slideshare.net">pt.slideshare.net</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://arenerin.wordpress.com">arenerin.wordpress.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://journal.undiknas.ac.id">journal.undiknas.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://repository.unitomo.ac.id">repository.unitomo.ac.id</a> Internet Source	1%



Exclude quotes      On

Exclude matches      < 54 words

Exclude bibliography      On