

Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia

Leevia Vileonzia^{1)*}, Tjong Se Fung²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾leeviavileonzia9@gmail.com

²⁾tjonf.sefung@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci:

Motivasi
Kompensasi
Rekrutmen
Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi, kompensasi, dan Rekrutemen terhadap Kepuasan kerja pada PT.Knockers Indonesia. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu hasil observasi, kuesioner kepada karyawan PT.Knockers Indonesia. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha, dan uji analisis regresi linier berganda, uji korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t, uji f untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan *software* SPSS versi 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, kompensasi, dan Rekrutemen berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja pada PT. Knockers Indonesia. Nilai Motivasi, kompensasi, dan Rekrutemen memiliki nilai positif dan kuat, yaitu Berdasarkan uji t diketahui nilai t-hitung sebesar $1,066 < t\text{-tabel } 1,979$. dan nilai signifikan sebesar $0,288 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, uji t diketahui nilai t-hitung sebesar $3,938 > t\text{-tabel } 1,979$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, uji t diketahui nilai t-hitung sebesar $10,986 > t\text{-tabel } 1,979$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. uji F diketahui nilai F-hitung sebesar 80,336 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan F hitung $> F$ tabel atau $80,336 > 2,68$, dengan demikian terdapat pengaruh antara Motivasi, kompensasi, dan Rekrutmen terhadap kepuasan kerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting baik secara individu maupun kelompok, dan sumber daya manusia adalah bagian penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, dan juga maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya.

Motivasi kerja berkaitan dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi yaitu memberikan gaya penggerak yang menciptakan semangat kerja karyawan untuk mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyampaikan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mendapatkan hasil yang optimal.

Kompensasi adalah sesuatu yang diberi untuk karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Apabila karyawan tidak diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan, ketidakpuasan emosional akan berkembang. Ketidakpuasan emosional akan tumbuh seiring berjalannya waktu membuat karyawan mengeluh saat mereka melakukan pekerjaannya. Pemberian kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah sesuatu aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan agar dapat menutupi kekurangan yang diidentifikasi dan perencanaan kepegawaian.

Rumusan Masalah

1. Seberapa Besar Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. KNOCKERS INDONESIA ?
2. Seberapa Besar Pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. KNOCKERS INDONESIA ?
3. Seberapa Besar pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. KNOCKERS INDONESIA ?
4. Seberapa Besar pengaruh motivasi, kompensasi, dan rekrutmen secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. KNOCKERS INDONESIA ?

Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan di PT. KNOCKERS INDONESIA.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. KNOCKERS INDONESIA.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan karyawan di PT. KNOCKERS INDONESIA.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan rekrutmen terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama karyawan di PT. KNOCKERS INDONESIA..

II. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut (Soetrisno Edy, 2017, hal. 7) mengemukakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan yang strategis kepada keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut (R. Supomo & Ety Nurhayati, 2018, hal. 26) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia yaitu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Motivasi

Menurut Robbin dalam buku (Fauzi & Rita Irvani, 2018, hal. 23) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu proses yang menyebabkan, arahan, dan usaha terus menerus individu untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) mengemukakan bahwa :

“Motivasi merupakan hal yang penting dalam membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan”.

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017, hal. 119) mengemukakan bahwa :

“Kompensasi yaitu seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut (Ariandi, 2018, hal. 84) mengemukakan bahwa:

“hasil kerja karyawan pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja”.

Rekrutmen

Menurut (Nuerani, 2018, hal. 63) mengemukakan bahwa:

“Rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia”.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan suasana hati seorang terhadap pekerjaannya. Bisa dilihat dari perilaku yang baik dari pekerjaan serta seluruh suatu yang yang dialami dilingkungan kerjanya. Kepuasan dalam karyawan merupakan kepuasan kerja yang di senangi dalam melaksanakan pekerjaan, dengan mendapatkan pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, perlengkapan, serta atmosfer area kerja yang baik.

Menurut (Kenny & Heri Satrianto, 2019) mengemukakan bahwa:

“Kepuasan Kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

III. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai yaitu memakai penelitian Kuantitatif. Dalam banyak fenomena yang terjadi di dalam perusahaan, khususnya Sumber Daya Manusia penulis akan mengidentifikasi variabel independen dan variabel dependen, selanjutnya melalui hasil perhitungan statistik akan diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Objek Penelitian

Objek yang dipakai dalam penelitian ini ialah PT. Knockers Indonesia, penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Knockers Indonesia.

Jenis Data

Pada penelitian ini memakai jenis data Primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden serta melakukan wawancara.

Sumber Data

Sumber data ini didapat melalui hasil kuisisioner dari Karyawan PT. Knockers Indonesia yang telah disebarkan.

Populasi

Populasi dari penelitian ini yaitu Seluruh Karyawan PT. Knockers Indonesia.

Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Knockers Indonesia.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Dengan berbagai pengujian sehingga akan mendapatkan hasil dan kesimpulan untuk dapat memenuhi tujuan masalah.

Uji Normalitas

Uji Normalitas ialah untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal, sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametik. Uji normalitas ialah melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data yang kita miliki.

Uji Multikolinearitas

Untuk guna mengetahui apakah ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan antar variabel independent dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang kuat.

Uji Heteroskedastisitas

untuk menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independent yang meliputi Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T pada umumnya memberi tahu sejauh mana pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

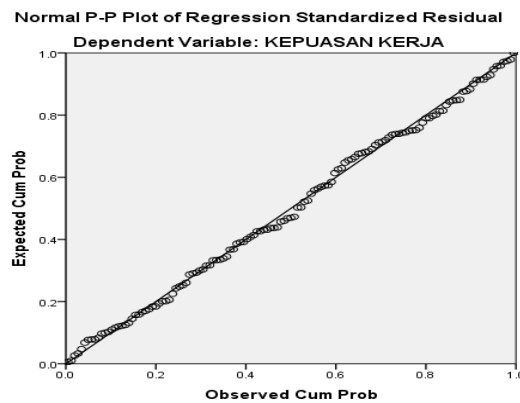
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dipakai agar dapat memberi tahu apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model, memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

IV. HASIL

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas



Dari grafik histogram diatas dapat dilihat bahwa model regresi cenderung membentuk kurva normal yang cembung dan pada grafik normal probability plot didapatkan titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas karena data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85515001
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.039
	Negative	-.032
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil ini mampu didukung dengan uji *kolmogorov-smirnov*, , maka ditemukan bahwa nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari pada taraf nyata yang telah ditetapkan (α) yaitu 0,05. Hal ini maka data yang dipakai terdistribusi normal. data yang di dapatkan pantas dipakai dalam penelitian ini.

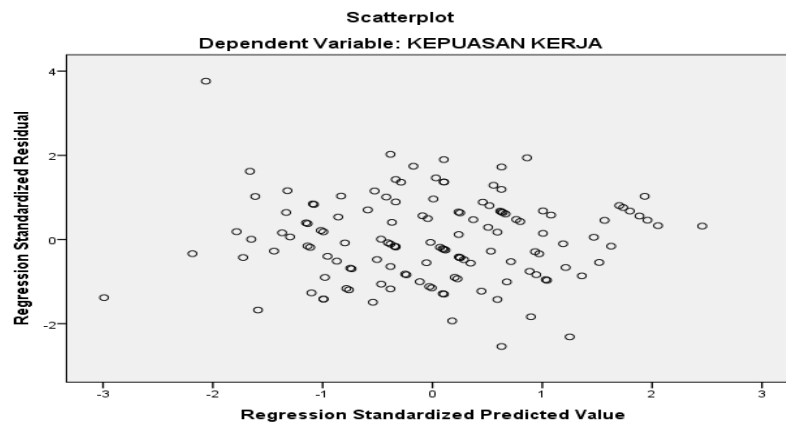
2) Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.796	2.748		1.745	.083		
	MOTIVASI	.062	.058	.069	1.066	.288	.651	1.535
	KOMPENSASI	.277	.070	.275	3.938	.000	.554	1.804
	REKRUTMEN	.557	.051	.630	10.986	.000	.821	1.218

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Hasil ini dapat dilihat pada uji multikolinieritas tersebut, bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari ketiga variabel diatas lebih besar dari 0,1 dengan nilai VIF kurang dari 10 dapat dinyatakan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah multikolonieritas.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada grafik scatterplot dapat di lihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tersebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

Hasil Pengujian Hipotesis

1) Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.796	2.748		1.745	.083
	MOTIVASI	.062	.058	.069	1.066	.288
	KOMPENSASI	.277	.070	.275	3.938	.000
	REKRUTMEN	.557	.051	.630	10.986	.000

$$Y = 4,796 + 0,062 X1 + 0,277 X2 - 0,557 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, didapatkan hasil :

- Nilai koefisien untuk konstanta sebesar 4,796.
- Nilai koefisien variabel Motivasi (b_1) bernilai positif, yaitu 0,062, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,062 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien variabel Kompensasi (b_2) bernilai Positif, yaitu 0,277. ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,277 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien variabel Rekrutmen (b_3) bernilai Positif, yaitu 0,557, ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan Rekrutmen sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,557 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.643	1.877

a. Predictors: (Constant), REKRUTMEN, MOTIVASI, KOMPENSASI

Terlihat bahwa nilai *adjusted R²* adalah 0,807 atau 80.7 persen. Ini berarti varian variabel bebas Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen mempengaruhi variabel terikat kepuasan kerja sebesar 80,7 persen sedangkan sisanya 19,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model

4) Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.796	2.748		1.745	.083
	MOTIVASI	.062	.058	.069	1.066	.288
	KOMPENSASI	.277	.070	.275	3.938	.000
	REKRUTMEN	.557	.051	.630	10.986	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Hasil pengujian :

- 1) Motivasi (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) Terlihat terdapat pada model 1 nilai sign 0.288. Nilai sign lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka H₁ ditolak dan H₀ diterima. Variabel X₁ memiliki t hitung 1,066 > t table 1,979. Dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Terlihat terdapat pada model 1 nilai sign 0.000. Nilai sign lebih kecil nilai probabilitas 0,05, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Variabel X₂ memiliki t hitung 3,938 > t table 1,979. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Rekrutmen (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Terlihat terdapat pada model 1 nilai sign 0.000. Nilai sign lebih kecil nilai probabilitas 0,05, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Variabel X₃ memiliki t hitung 10.986 > t table 1,979. Dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	848.734	3	282.911	80.33	.000 ^b
	Residual	454.289	129	3.522	6	
	Total	1303.023	132			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), REKRUTMEN, MOTIVASI, KOMPENSASI

Terlihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($80.33 > 2,68$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja

V. KESIMPULAN

1. Pada kolom *R Square* pada variabel motivasi menunjukkan angka *R square* adalah 0.397 yang memberitahu besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 39.7% sedangkan sisanya 60.3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kajian ini. Berdasarkan pada uji T di ketahui nilai t-hitung sebesar $1.066 < t\text{-tabel } 1.979$ dan nilai signifikansi sebesar 0,288 yang lebih besar dari 0,05 atau 5% Sehingga dapat di taksirkan bahwa H_a di tolak dan H_o di terima yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pada kolom *R Square* pada variabel Kompensasi menunjukkan angka *R square* adalah 0.405 yang memberitahu besarnya pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 40.5% sedangkan sisanya 59.5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kajian ini. Berdasarkan pada uji T di ketahui nilai t-hitung sebesar $3.938 > t\text{-tabel } 1.979$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5% Sehingga dapat di taksirkan bahwa H_a di terima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pada kolom *R Square* pada variabel Rekrutmen menunjukkan angka *R square* adalah 0.543 yang menunjukkan besarnya pengaruh Rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 54.3% sedangkan sisanya 45.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kajian. Berdasarkan pada uji T di ketahui nilai t-hitung sebesar $10.986 > t\text{-tabel } 1.979$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat di taksirkan bahwa H_a di terima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel Rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Besarnya, Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 65.1%, Sedangkan sisanya 34.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan kerja karyawan . Hal ini dibuktikan setelah dilakukannya perhitungan diperoleh nilai F hitung 80.336 sedangkan F tabel 2.68 dengan demikian F hitung $> F$ tabel atau $80.336 > 2.68$ sehingga H_a di terima dan H_o di tolak. Artinya berpengaruh signifikan terhadap hubungan linear antara variabel Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, XVI(1), 84–90.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Fauzi & Rita Irvani. (2018). *Pengantar Manajemen*. Andi.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kenny & Heri Satrianto. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Sinar Surya Baja Profilindo*. 3, 1–15.
- Nuerani, N. (2018). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Dalam Seleksi Calon Karyawan. *Swabumi*, 6(1), 63–71. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v6i1.3317>
- R. Supomo & Ety Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Soetrisno Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Grup.