

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN SELEKSI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA SUMBER MENARALESTARI

NAMA :MEMO SITORUS

Email :memositorus21@gmail.com

NAMA :TOGI MANALU

Email :togimanaluu@gmail.com

Major: Management

Faculty of Economics, University of Prima Indonesia

Job satisfaction is the attitude of employees towards work related to work situations, cooperation between employees, rewards received in work, and other matters concerning physical and psychological factors. Factors that influence job satisfaction are competence and selection. Competence is the ability to carry out or do a job or task based on skills and knowledge and supported by the work attitude demanded by the job. Selection is the selection of candidates who are most qualified to fill job vacancies. PT. Tirta Sumber Menaralestari is a consumer goods distributor company that distributes bottled water. The research method uses a quantitative approach, the type of research used is quantitative descriptive. Data collection is done by interviews, questionnaires and documentation studies. Analysis of the data used is multiple linear regression. The population used is all employees totaling 130 people. Determination of the sample in the study was determined by using the Slovin formula, which is 98 people, while for the validity test 30 employees were taken outside the study sample. The results showed that competency and selection simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee job satisfaction with a determinant coefficient of 0.778 or 77.8%, while the remaining 22.2% was influenced by other independent variables not examined. The conclusion of the study is simultaneously and partially competence and selection have a significant effect on employee job satisfaction at PT. Tirta Sumber Menaralestari.

Keywords: Competence, Selection, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya inilah yang memegang peran penting sejauh mana perusahaan akan berkembang. Jadi dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, dan karyawan tentu akan memberi

kinerja yang baik secara terus menerus hanya jika mereka puas bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Jika karyawan merasa puas dan senang bekerja pada perusahaan, tentu mereka akan memberikan loyalitas yang tinggi serta berusaha meningkatkan kemampuan dan

keterampilan yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawannya agar dapat merealisasikan hal tersebut.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan dalam perusahaan, pengembangan karir yang jelas, kompensasi yang sesuai, kompetensi, seleksi, lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, pengawasan dan lain-lain. Salah satu diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi karyawan merupakan kemampuan atau keterampilan melaksanakan pekerjaan, kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh Sumber Daya Manusia dalam perusahaan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan organisasi.

Karyawan yang berkompeten dengan keterampilan, sikap serta apresiasi yang tinggi tentu sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada masa yang akan datang, begitu pula sebaliknya dengan karyawan tersebut akan memiliki kebanggaan tersendiri atas kinerjanya serta akan memperoleh kepuasan kerja.

Dalam memenuhi kebutuhan karyawan dalam hal kepuasan dalam bekerja, tentu dengan kompetensi yang baik saja tidak cukup, tetapi perusahaan juga harus melihat dari segi proses seleksi kerja karyawan. Seleksi merupakan sebuah proses pemilihan calon karyawan yang memiliki kemampuan dan kualifikasi

baik secara fisik maupun mental yang memenuhi persyaratan untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan serta dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Sehingga seleksi yang benar merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan agar saat penempatan kerja, karyawan yang lolos seleksi akan merasa nyaman dengan jabatan atau posisi yang diberikan sesuai dengan bidangnya dan tentunya hal ini merupakan salah satu kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut.

PT. Tirta Sumber Menaralestari adalah perusahaan distribusi *consumer goods* yang pada saat ini mendistribusikan air minum dalam kemasan dan minuman kesehatan yang berlokasi di Jalan Helvetia By Pass No. 14, Kecamatan Helvetia, Kabupaten Deli Serdang. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna memperoleh timbal balik berupa kinerja yang baik juga. Namun hal tersebut belum sepenuhnya dapat terpenuhi dilihat dari kepuasan kerja karyawan yang masih rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi masalahnya adalah:

1. Kompetensi karyawan pada perusahaan masih kurang maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dan belum ada peningkatan dari waktu ke waktu dilihat dari data kesalahan kerja karyawan yang masih sering terjadi dalam operasional perusahaan.

2. Penyeleksian karyawan masih kurang tepat dengan aturan perusahaan dilihat dari data hasil

seleksi perusahaan dimana dibeberapa divisi/jabatan, penempatan karyawan kurang tepat berdasarkan latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang dimilikinya yang menimbulkan kurangnya penguasaan karyawan dengan tugas yang diembannya sehingga otomatis membuat karyawan tidak puas bekerja pada perusahaan.

3. Kepuasan kerja karyawan yang masih rendah dan belum dapat dipenuhi oleh perusahaan, dimana hal ini dapat dilihat dari data *turnover* karyawan perusahaan yang cukup tinggi, dimana hampir setiap bulannya selalu ada karyawan yang

mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan yang kurang baik.

Adapun masalah yang dipaparkan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari?

2. Bagaimana pengaruh seleksi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari?

3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan seleksi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari?

LANDASAN TEORI

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Spencer dalam buku Sutrisno (2009:202) mengatakan kompetensi adalah suatu hal yang mendasari karakteristik dari suatu individu atau karyawan yang dihubungkan dengan hasil kerja yang di peroleh dalam suatu pekerjaan.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2009:206) menyatakan bahwa indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. *Motives*
2. *Traits*
3. *Self concept*
4. *Knowledge*
5. *Skills*

Menurut Yani (2012:66), “proses seleksi adalah pemilihan

calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan”.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:159), “proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon karyawan untuk diterima atau ditolak. Banyak pertimbangan yang diperlukan untuk memilih orang yang tepat”.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:161), indikator seleksi adalah sebagai berikut:

1. Surat-surat rekomendasi
2. Borang Lamaran
3. Tes kemampuan (Tes Potensi Akademik)
4. Tes kepribadian
5. Tes psikologi
6. Wawancara
7. *Assasement Center*
8. *Drug test*
9. *Honesty test*
10. *Handwriting Analisis*

Menurut Sutrisno dalam buku Hamali (2016:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

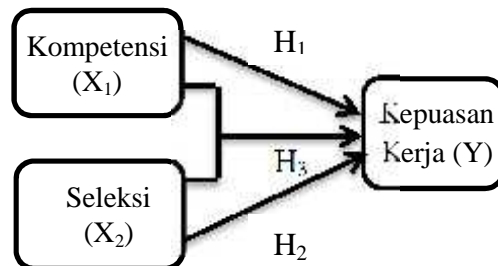
Menurut Sutrisno (2009:77) berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut Robbins dalam Badriyah (2015:229) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Gajaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Berdasarkan tinjauan pustaka yang diuraikan sebelumnya mengenai

variabel kompetensi dan seleksi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

-H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari

-H2: Seleksi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari

-H3: Kompetensi dan seleksi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tirta Sumber Menaralestari yang berada di Jalan Helvetia By Pass No. 14, Kecamatan Helvetia, Kabupaten Deli Serdang. Penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2018 sampai dengan maret 2018.

Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bersifat *descriptive explanatory*.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan tetap perusahaan PT. Tirta Sumber Menaralestari, yang berjumlah 130 orang. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 98 orang, sementara sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel penelitian diambil 30 orang diluar sampel penelitian.

Defenisi operasional masing-masing variabel penelitian akan

dijelaskan pada tabel III.4 sebagai berikut:

Tabel III.4
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan secara didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo,2016:271)	1. Motif(<i>motives</i>) 2. Sifat (<i>traits</i>) 3.Konsep diri(<i>self concept</i>) 4.Pengetahuan(<i>knowledge</i>) 5. Keterampilan(<i>skill</i>) Sutrisno (2009:206)	Skala Likert
Seleksi (X ₂)	SeleksiTenaga kerja merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Sunyoto (2012:108)	1. Umur 2. Keahlian 3. Pendidikan 4 .Pengalaman Kerja 5. Kejujuran Hasibuan (2007:54)	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial. Sutrisno (2016 : 202).	1. Kerja yang secara mental menantang. 2. Ganjaran yang pantas. 3. Kondisi kerja yang mendukung. 4. Rekan kerja yang mendukung. 5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Badriyah (2015: 229)	Skala Likert

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan insrumen. Menurut Sugiyono(2005:106), “jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 makah butir pertanyaan sudah dianggap valid”.

Uji validitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*one shot method*). Penguji validitas dilakukan menggunakan *Softwere SPSS (Statistic Package for The Social)*.

Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Kompetensi	10	10	Semua Valid
Seleksi	10	10	Semua Valid
Kepuasan Kerja	10	10	Semua Valid

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2009:130), kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan mencoba instrumen sekali saja,

kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah *cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,70$.

Hasil Pengujian Reliabilitas Instrument Penelitian

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,914	10	Reliabel
2	Kepuasan (X_2)	0,906	10	Reliabel
3	Prestasi Kerja (Y)	0,898	10	Reliabel

Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 23. Model

matematis dalam regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Kompetensi

X_2 = Seleksi

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel Independen

e = *term of error* (tingkat kelonggaran kesalahan = 5%)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik

regresi berganda dapat digunakan. Uji asumsi klasik dalam hal ini berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau

tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat residual penulis menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Tabel IV.9
Tabel One Sampel Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,63387302
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,041
	Negative	-,056
Kolmogorov-Smirnov Z		,557
Asymp. Sig. (2-tailed)		,916

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas, dapat diketahui nilai signifikan(Asymp.Sig) sebesar 0,916, lebih besar dari signifikan 5%

(0,05), maka data tersebut dinyatakan dinyatakan residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen dan hal ini dapat dilihat dari VIF dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel indepen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,972	1,286		3,088	,003		
Kompetensi	,265	,058	,299	4,542	,000	,527	1,897
Seleksi	,588	,059	,652	9,887	,000	,527	1,897

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel IV.10 tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance setiap variabel independen X_1 sebesar 0,527 dan X_2 sebesar 0,527 lebih besar dari 0,1

sedangkan nilai VIF tiap variabel independen X_1 dan X_2 sebesar 1,897 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians residual. Model

yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil pengujian metode *Glejser*:

Tabel IV.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,650	,737		2,237	,028
Kompetensi	,036	,033	,151	1,078	,284
Seleksi	-,018	,034	-,074	-,526	,600

a. Dependent Variable: RES_2

Berdasarkan tabel IV.11 dapat dilihat bahwa nilai sig. tiap variabel independen X_1 sebesar 0,284 dan X_2 sebesar 0,600 lebih besar dari nilai signifikansinya 0,05 maka data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisis statistik deskriptif akan ditampilkan karakteristik sampel yang digunakan di dalam penelitian ini meliputi; jumlah sampel (N), rata-rata sampel (*mean*), maksimum, minimum serta nilai standar deviasi.

Tabel IV.12
Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	98	16	39	27,04	6,381
Seleksi	98	16	38	26,97	6,256
Kepuasan Kerja	98	17	39	27,00	5,648
Valid N (listwise)	98				

Berdasarkan tabel IV.12 diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi (X_1) dengan sampel sebanyak 98 orang responden memiliki jumlahpenilaian rata-rata sebesar 22,04 dengan standar deviasi sebesar 6,381, nilai maksimum sebesar 39 dengan nomor responden 12 dan nilai minimum sebesar 16 dengan nomor responden 18.

Variabel seleksi (X_2) dengan sampel sebanyak 98 responden memiliki jumlahpenilaian rata-rata sebesar 27,00 dengan standar

deviasi sebesar 5,648, nilai maksimum sebesar 39 dengan nomor responden 27 dan nilai minimum sebesar 17 dengan nomor responden 91.

Variabel kepuasan kerja (Y) dengan sampel sebanyak 98 responden memiliki jumlahpenilaian rata-rata sebesar 18,52 dengan standar deviasi sebesar 2,612, nilai maksimum sebesar 24 dengan nomor responden 45 dan minimum sebesar 10 dengan nomor responden 18.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien regresi

linier berganda variabel-variabel independen (X) terhadap variabel Y dapat dilihat padatabel berikut ini.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,972	1,286		3,088	,003
Kompetensi	,265	,058	,299	4,542	,000
Seleksi	,588	,059	,652	9,887	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel IV.12 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,972 + 0,265X_1 + 0,588X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,972 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel kompetensi dan seleksi, maka nilai kepuasan kerja sebesar 3,972 satuan.
2. Variabel kompetensi sebesar 0,265 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,265 satuan.
3. Variabel seleksi sebesar 0,588 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel seleksi 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,588 satuan.

Koefisien Determinansi Hipotesis (R^2)

Koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen, dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar nilai koefisien determinansi, maka

semakin baik kemampuan varian dan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinansi ditentukan dengan nilai R square yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Nilai Koefisien Determinansi (R square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,778	2,661

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Kompetensi

Berdasarkan tabel IV.13 diatas, nilai *adjusted R square* adalah 0,778 yang artinya bahwa kemampuan variansi variabel kompetensi dan seleksi dapat menjelaskan variansi kepuasan kerja adalah sebesar 77,8% dan sisanya

22,2% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik, pelatihan, kompensasi, pengawasan, stress kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan positif dan signifikansi

variabel bebas yaitu kompetensi dan seleksi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Model hipotesis

yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Kompetensi dan seleksi karyawan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari)
- b. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (Kompetensi dan seleksi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.
- b. H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini:

Tabel IV.14
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2421,083	2	1210,542	170,900	,000 ^a
	Residual	672,917	95	7,083		
	Total	3094,000	97			

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 170,900 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.09. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa

secara simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari kompetensi dan seleksi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari, dengan model hipotesis:

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (Kompetensi; seleksi karyawan secara

parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari).

- b. $H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$ (Kompetensi; seleksi kerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari).

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dari data olahan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $(\alpha) = 5\%$ dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika : $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $(\alpha) = 5\%$
- b. H_1 diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $(\alpha) = 5\%$

Tabel IV.15
Hasil Uji t Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,972	1,286		3,088	,003
Kompetensi	,265	,058	,299	4,542	,000
Seleksi	,588	,059	,652	9,887	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel IV.15 diatas, hasil uji parsial diperoleh dengan hasil:

1. Uji hipotesis parsial variabel kompetensi dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X_1) adalah sebesar 4,542 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,542 > 1,984$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari.
2. Uji hipotesis parsial variabel seleksi dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel seleksi (X_2) adalah sebesar 9,887 dengan signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,887 > 1,984$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Tirta Sumber Menaralestari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari.

seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari.

3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari. Nilai koefisien determinansi *adjusted R²* dari kompetensi dan seleksi menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menaralestari sebesar 77,8% dan sisanya sebesar 22,2% dijelaskan oleh variabel-variabel independen lain yang tidak diteliti.

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Dengan penelitian yang dilakukan ini maka peneliti berharap dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2007. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Aksara
- Arikunto, S. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Deswarta. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*

mengenai pengaruh dan seleksi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

2. Bagi Program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dengan penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat dijadikan referensi yang baik bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi Perusahaan Diharapkan PT. Tirta Sumber Menaralestari dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja guna terpenuhinya kepuasan kerja, dan tentunya dengan kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih produktif bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
4. Bagi peneliti selanjutnya Sebagai bahan acuan dan agar dapat diamati variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti motivasi, disiplin, kompensasi, pengembangan karir, pengawasan dan sebagainya.

dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

- Ester Manik & Wiarah. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Paramesia di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi*
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan*

- Program SPSS.** Semarang: UNDIP
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Edisi Ketujuh. UNDIP
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen, pengertian, dasar dan Masalah.* Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Rosda
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT.Remaja Rosda Karya: Bandung
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis.* Salemba Empat: Jakarta
- Sofyan.2011. *Generasi Baru mengolah Data Penelitian.* Jakarta: Penerbit Salemba Infotek
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. 2010. *Adobe Flash+XML=Rich Multimedia Application.* Bandung; Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS
- Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi.* Bandung: PT.Refika Aditama Anggota Ikapi
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- T. Khairullah, Amri, M. Shabri Abd Majid. 2016. *Pengaruh Seleksi dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Sekretariat Daerah Aceh Jaya*