PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL GRAND INNA MALIOBORO YOGYAKARTA

JURNAL PENELITIAN

Disusun oleh:

Nama	: Alief Ammar Ma'ruf
Nomor Mahasiswa	: 14311333
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kosentrasi	: Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

"PENGARUH REKRUTMEN SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL GRAND INNA MALIOBORO YOGYAKARTA"

Nama : Alief Ammar Ma'ruf

Nomor Mahasiswa : 14311333

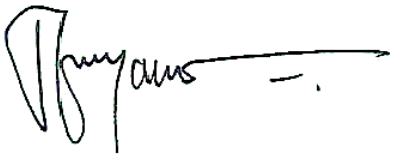
Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 September 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL GRAND INNA MALIOBORO YOGYAKARTA

Alief Ammar Ma'ruf

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

aliefmaruf9@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini antara lain untuk menganalisis terkait pengaruh rekrutmen seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner dan alat analisis menggunakan *software* SPSS versi 21. Jumlah responden meliputi 66 orang karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial rekrutmen seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, rekrutmen seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh posistif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada analisis jalur terbukti bahwa terdapat pengaruh langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, serta terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Kata Kunci: *Rekrutmen Seleksi, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja*.

ABSTRACT

The main objectives of this research are to analyze the influence of recruitment selection and training on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This study uses a quantitative approach. This research instrument uses questionnaires and analytical tools using SPSS version 21 software. The number of respondents includes 66 employees of Grand Inna Malioboro Hotel Yogyakarta. The results showed that partially recruitment selection had a significant positive effect on job satisfaction, training had a significant positive effect on job satisfaction, recruitment selection had a significant positive effect on employee performance, training had a significant positive effect on employee performance and job satisfaction had a significant positive effect on employee performance. In path analysis proved that there is a direct influence of recruitment selection against a larger employee performance than an indirect influence, and there is a direct influence of training on performance of a larger employee comparison of indirect influence.

Keywords: *Recruitment Selection, Training, Employee Performance, Job Satisfaction*.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hal yang menjadi perhatian bagi organisasi di tengah persaingan bisnis yang ketat. Kinerja organisasi tidak dapat dikesampingkan dari faktor kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah suatu hal yang dilakukan ataupun tidak dilakukan. Sedangkan menurut Schemerohorn (1982) kinerja merupakan suatu ukuran kuantitas dan kualitas kontribusi yang diberikan oleh individu guna mendukung tujuan utama perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (1996), kinerja merupakan suatu interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Maka secara garis besar kinerja karyawan adalah suatu kontribusi yang dilakukan melalui kemampuan karyawan terhadap perusahaan, guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses penting dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut Snell dan Bohlander (2013) rekrutmen adalah proses penelusuran dan pemeliharaan hubungan dengan mantan karyawan yang bersedia untuk bergabung kembali dengan perusahaan. Sedangkan menurut Snell dan Bohlander (2013) seleksi adalah, proses pemilihan individu yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang diproyeksikan. Melalui proses rekrutmen dan seleksi yang adil serta sesuai kualifikasi, maka akan meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial yang berdampak pada peningkatan performa kinerja karyawan di masa mendatang. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Amin, et al (2014) yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga sependapat dengan Jouda, et al (2016), yang menyatakan bahwa terdapat dampak positif yang signifikan antara praktik rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Melalui proses rekrutmen dan seleski yang efektif, perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan kesempatan bagi manajer sumber daya manusia untuk memperoleh calon karyawan yang berkualitas. Dengan melalui praktik rekrutmen dan seleksi yang tepat sasaran dan efektif, maka calon karyawan yang diterima dapat ditempatkan pada suatu posisi kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaanya. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ijigu (2015), Achour dan Sara (2017), Ganapathy dan Ashokkumar (2017), yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu proses rekrutmen dan seleski yang tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan, dapat menjadikan calon karyawan yang diterima akan merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Pelatihan merupakan suatu program yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan. Melalui program pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Dessler (2004) pelatihan adalah, suatu proses pembelajaran keterampilan bagi karyawan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah seharusnya sesuai dengan kebutuhan yang menunjang kinerja karyawan. Program pelatihan juga memberikan dampak yang positif, termasuk dapat mendongkrak kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anitha dan Kumar (2016), Tabiu dan Nura (2013), Ibrahim, et al (2017) menyatakan bahwa program pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ocen, et al (2017) juga menyatakan bahwa program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Program pelatihan yang dirancang dapat meningkatkan keterampilan kerja, sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja atas peningkatan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu dalam penelitian tersebut program pelatihan yang diberikan perusahaan

terhadap karyawan yang bersangkutan, memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Progam pelatihan yang baik merupakan program pelatihan yang tingkat efektivitasnya sangat tinggi. Guna mengukur tingkat efektivitas program pelatihan yang diberikan kepada peserta program pelatihan, perlu diadakan proses evaluasi terhadap progam pelatihan tersebut. Dalam proses evaluasi tersebut terdapat beberapa hal penting yang tidak dapat dikesampingkan. Menurut Kirkpatrick (1994) tingkat efektivitas suatu program pelatihan dapat diukur melalui indikator reaksi karyawan, pembelajaran karyawan, perilaku dan hasil yang diperoleh karyawan. Program pelatihan yang diberikan secara efektif kepada karyawan juga dapat meningkatkan rasa puas akan pekerjaannya. Hal tersebut didukung melalui penelitian yang dilakukan oleh Choo dan Bowley (2002), yang menyatakan bahwa program pelatihan yang diberikan secara efektif terhadap karyawan dapat membuat karyawan puas akan suatu pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut juga didukung oleh Huang dan Shu (2016) yang menyatakan bahwa efektivitas program pelatihan harus terjaga karena dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa hal, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepusan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah, suatu keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian akan suatu pekerjaan ataupun sebuah pengalaman kerja yang dialami oleh individu. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja adalah, suatu sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai akan suatu pekerjaan. Wu, et al (2017) dalam penelitiannya menggungkapkan bahwa, terdapat dampak dan pengaruh yang positif antara kepuasan kerja karyawan dan kesehatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan yang dijelaskan oleh para ahli dan beberapa penelitian tersebut menerangkan bahwa, ketika karyawan merasakan kepuasan atas suatu pekerjaannya pada saat itu karyawan dapat menunjukan kinerja terbaiknya. Secara garis besar dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada suatu perusahaan.

Berdasarkan pernyataan yang telah dijelaskan sebelumnya secara detail, peneliti bertujuan untuk melakukan suatu penelitian. Peneliti mencoba untuk menganalisis sejauh manakah variabel rekrutmen seleksi dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Melalui penelitian ini peneliti berharap dapat menjadi bahan referensi, serta pertimbangan bagi perusahaan supaya lebih mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi baik dan buruk kinerja karyawan. Selain hal tersebut, di sisi lain penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan acuan pihak Manajemen Hotel Grand Inna Hotel Malioboro Yogyakarta dalam mengambil suatu keputusan manajerial. Namun di sisi lain peneliti berharap melalui penelitian tersebut, dapat memperoleh solusi maupun memberikan saran pada proses rekrutmen seleksi dan pelatihan yang dapat menigkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Pada penelitian yang akan dilakukan, peneliti berencana untuk melakukan uji empat variabel sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Variabel tersebut meliputi rekrutmen seleksi, pelatihan, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan yang notabene memiliki pengaruh yang besar terhadap perusahaan. Menurut Snell dan Bohlander (2013) rekrutmen adalah proses penelusuran dan pemeliharaan hubungan dengan mantan karyawan yang bersedia untuk bergabung kembali dengan perusahaan. Sedangkan menurut Snell dan Bohlander (2013) seleksi adalah, proses pemilihan individu yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang diproyeksikan. Rekrutmen dan seleksi merupakan variabel yang diharapkan untuk memperoleh karyawan, yang dapat mengisi posisi jabatan kosong

sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Menurut Dessler (2004) pelatihan adalah, suatu proses pembelajaran keterampilan bagi karyawan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Sienhthai dan Pila (2015), kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackon (2006) berpendapat bahwa faktor keberhasilan kinerja individu meliputi kemampuan, usaha dan dukungan. Hal tersebut yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta, apakah memang benar variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang ada pada Hotel tersebut.

Berdasarkan pemaparan teori ataupun artikel ilmiah serta fenomena yang dijelaskan, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta".

TUJUAN PENELITIAN

Secara keseluruhan tujuan penelitia ini adalah, untuk mengetahui pengaruh rekrutmen seleksi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui lebih besar manakah pengaruh langsung (rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan) dengan pengaruh tidak langsung (rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) pada karyawan, untuk mengetahui lebih besar manakah pengaruh langsung (pelatihan terhadap kinerja karyawan) dengan pengaruh tidak langsung (pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) pada karyawan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Snell dan Bohlander (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah, merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana melakukan pemberdayaan terhadap karyawan, mendesain suatu pekerjaan, kelompok kerja, melakukan pengembangan terhadap karyawan yang memiliki kemampuan baik, melakukan identifikasi suatu pendekatan guna mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada para karyawan yang telah berusaha dalam suatu pekerjaan yang dilakukan terhadap perusaan yang bersangkkutan. Sedangkan menurut Hasibuan (2011) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranaan tenaga kerja yang efektif dan efisien, guna membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan bahkan masyarakat yang ada di sekitar lingkungan perusahaan. Menurut Desler (2004) seraca garis besar manajemen sumber daya manusia adalah, suatu kebijakan dan praktik guna menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen yang meliptui aktivitas merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Dessler (2004) secara mendasar fungsi manajerial yang ada pada manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, penetapan staf, kepemimpinan dan pengendalian. Masih Menurut Dessler (2004) pada bukunya menjelaskan bahwa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pemutusan. Fungsi manajerial dan fungsi opersiaonal diperlukan guna mengelola sumber daya manusia. Maka dari itu fungsi manajerial dan fungsi operasional manajemen merupakan hal yang penting bagi perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan juga dapat menjadi acuan untuk mengamati seberapa besar kontribusi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Berdanrdin dan Russel (1998) menyatakan bahwa kinerja adalah, suatu catatan atau hasil yang telah dihasilkan pada fungsi ataupun suatu aktivitas tertentu dalam periode waktu. Kinerja karyawan tidak dapat dikesampingkan dari beberapa indikator yang memperngaruhinya. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja individual meliputi beberapa komponen antara lain usaha yang dilakukan oleh individu, kemampuan individu dan dukungan organisasional yang diberikan kepada seorang karyawan.

Menurut Bernardin dan Russel (1998) terdapat beberapa indikator penting dalam kinerja karyawan yaitu *work quality, labor quantity, time efficiency, work effectiveness, supervision needs* dan *self influene*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan Bernardin dan Russel (1995) sebagai acuan dalam membuat butir kuesioner.

Rekrutmen Seleksi

Rekrutmen merupakan aspek penting yang tidak bisa dilewatkan dalam aktivitas bisnis perusahaan. Rekrutmen yang efektif dapat menghemat biaya dan memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut Mondy (2008) rekrutmen adalah, proses untuk mengerahkan individu dengan tepat waktu, jumlah yang cukup dan kualifikasi yang sesuai guna melamar pekerjaan yang ditawarkan perusahaan. Menurut Armstrong (2014) rekrutmen adalah, suatu proses untuk menemukan dan menarik para calon karyawan yang dubutuhkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Armstrong (2014) seleksi merupakan bagian dari proses rekrutmen yang berkaitan dengan keputusan siapa saja pelamar yang dinilai pantas, untuk menempati posisi pada suatu pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan sesuai dengan kemampuannya. Menurut Snell dan Bohlander (2013) rekrutmen merupakan proses untuk mencari individu yang memiliki potensi bergabung bersama organisasi. Sedangkan menurut Snell dan Bohlander (2013) seleksi adalah, proses pemilihan yang dilakukan terhadap para pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pada dasarnya seleksi merupakan suatu proses yang krusial bagi seorang manajer sumber daya manusia dalam menentukan keputusan. Menurut Snell dan Bohlander (2013) metode rekrutmen meliputi rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Sedangkan menurut Snell dan Bohlander (2013) proses seleksi meliputi tahapan *hiring decision, medical exam, pre-employment tests, refrence and background checks, interviews, competition of application* dan *submission of resum* yang perlu dilalui oleh para calon karyawan. Melalui proses seleksi yang sesuai dengan prosedur maka diharapakan perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang kompeten pada bidangnya, atau yang sering disebut "The right man on the right place". Pada dasarnya posisi pekerjaan akan berjalan sesuai dan sebagaimana fungsinya, ketika posisi pekerjaan tersebut ditempati oleh sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimiliki oleh calon karayawan tersebut nantinya.

Menurut Armstrong (2006) pada dasarnya proses rekrutmen seleksi idealnya meliputi beberapa proses yang meliputi *defining requirements, attracting candidates* dan *selecting candidates*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tiga hal tersebut sebagai indikator proses rekrutmen seleksi yang ideal dan efektif. Indikator tersebut digunakan oleh peneliti untuk dijadikan sebagai bahan penetapan butir kuesioner yang didistribusikan kepada responden.

Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) pelatihan merupakan proses di mana karyawan memperoleh kapabilitas guna membantu karyawan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2004) pelatihan adalah, suatu proses yang bertujuan untuk memberikan pembelajaran bagi karyawan baru maupun karyawan yang ada saat ini, berupa pelatihan

keterampilan dasar yang mendukung untuk menjalankan suatu pekerjaan di perusahaan tersebut. Menurut Snell dan Bohlander (2013) dalam mengimplementasikan program pelatihan pada dasarnya meliputi metode *on the job training, off the job training* dan *management development*. Namun program pelatihan yang baik merupakan program pelatihan yang efektif. Menurut Snell dan Bohlander (2013) tahapan penetapan program pelatihan dimulai dari analisis kebutuhan, penetapan desain pelatihan, implementasi program pelatihan dan proses evaluasi program pelatihan yang telah diberikan kepada peserta pelatihan. Evaluasi program pelatihan bertujuan untuk mengukur sejauh mana efektivitas program pelatihan yang diberikan.

Dalam mengukur efektivitas program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, terdapat beberapa indikator penting. Menurut Kirkpatrick (1995) dalam mengukur efektivitas program pelatihan yang telah diberikan kepada peserta pelatihan meliputi indikator penting seperti *reaction, learning, behavior dan results*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator tersebut dalam menentukan butir kuesioner.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2008) kepuasan kerja adalah, suatu keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian akan suatu pekerjaan ataupun sebuah pengalaman kerja yang dialami oleh individu. Sedangkan menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah, suatu sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai akan suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari seseorang terhadap hasil pekerjaannya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Robbins adalah pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi kerja kolega kerja, Menurut Hasibuan (2008) kepuasan kerja meliputi beberapa indikator penting seperti karyawan senang akan pekerjaannya, cinta akan pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Kreitner sdan Kinicki (2001) terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapain nilai, keadilan dan komponen genetik yang dapat muncuk dari seroang karyawan.

Tingkat kepuasan kerja karayawan juga dapat dilihat dari beberapa hal penting lainnya. Namun terdapat beberapa indikator penting pada kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans (2008) indikator kepuasan kerja karyawan dapat dinilai dari *the work it self, pay, promotion opportunities, supervision* dan *coworkers*. Indikator kepuasan kerja yang dikemukakan tersebut telah digunakan peneliti dalam menentukan butir kuisioner untuk responden.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Rekrutmen Seleksi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, rekrutmen seleksi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Achour dan Sara (2017) menjelaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang salah satunya rekrutmen dan seleksi, memiliki dampak dan hubungan timbal balik yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Ijigu (2015), pada penelitian tersebut ditegaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan manajer. Sehubungan dengan penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H_1 : Rekrutmen seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ocen, *et al* (2017) menyatakan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nwachukwu dan Chladkova (2017), pada penelitian tersebut menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan

memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan khususnya dalam bekerja. Sehubungan dengan penelitian terdahulu tersebut, berikut merupakan pengajuan hipotesis kedua:
H_2 : Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Rekrutmen Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, rekrutmen seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Amin, *et al* (2014) yang menyatakan bahwa, praktik manajemen sumber daya manusia yang salah satuhnya adalah rekrutmen dan seleksi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut juga menyatakan bahwa proes rekrutmen seleksi yang efektif berdampak pada kinerka karyawan/ Penelitian serupa yang dilakukan oleh Jouda, *et al* (2016) yang menyatakan bahwa, proses rekrutmen dan seleksi secara positif memiliki dampak dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan penelitian terdahulu tersebut, berikut merupakan pengajuan hipotesis ketiga:
H_3 : Rekrutmen seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Ibrahim, *et al* (2017), yang menyatakan bahwa metodologi program pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Tabiu dan Nura (2013), juga menyatakan bahwa pelatihan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan penelitian terdahulu tersebut, penjelasan terkait pengajuan hipotesis keempat dapat dijelaskan pada halaman berikutnya:
H_4 : Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Siengthai dan Pila (2015), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Wu, *et al* (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki efek dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan penelitian terdahulu tersebut, berikut pengajuan hipotesis kelima:
H_5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

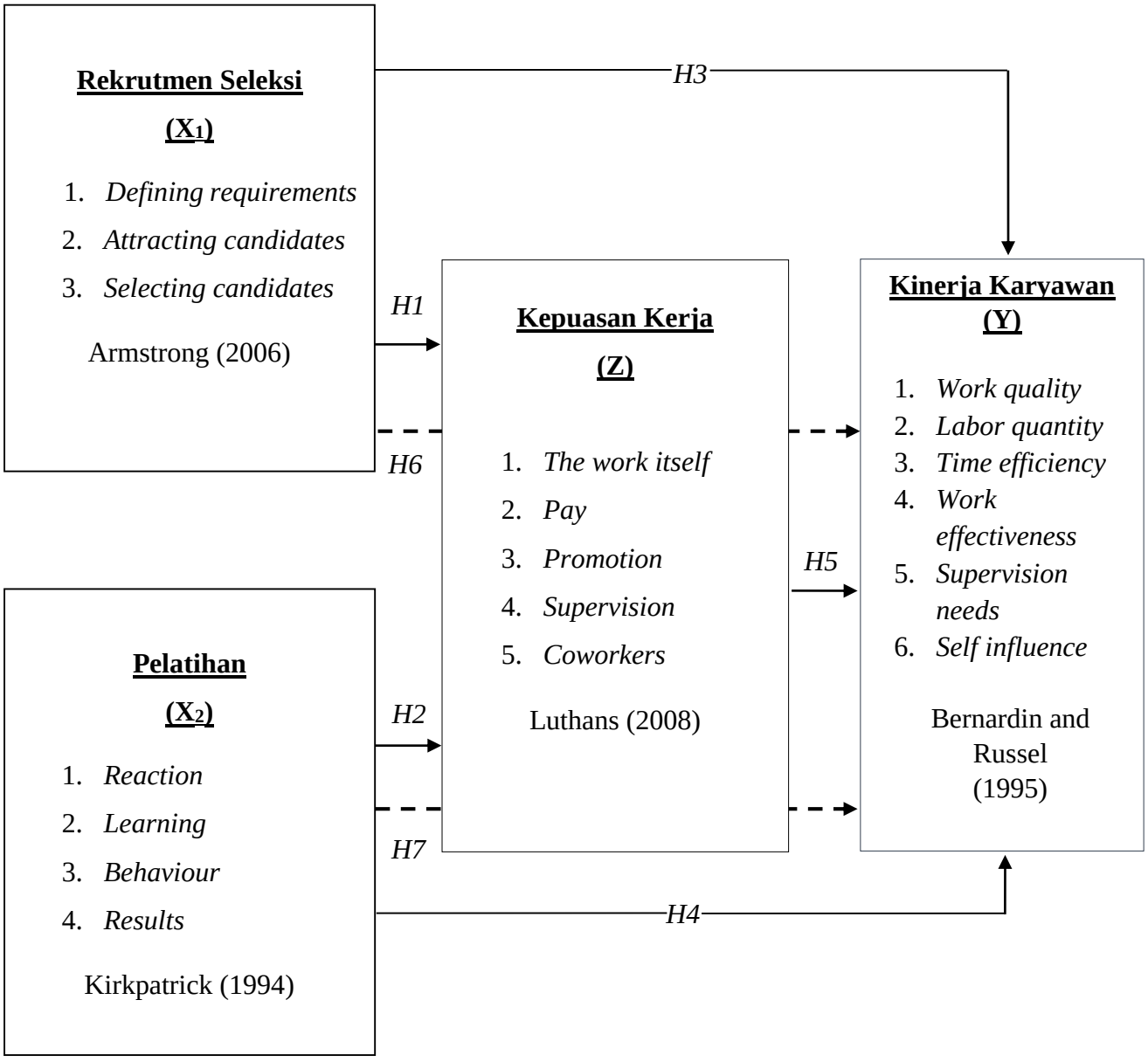
Hubungan Rekrutmen Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, rekrutmen seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Ganapathy dan Ashokkumar (2017), yang menyatakan variabel rekrutmen seleksi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada paramedis di salah satu rumah sakit yang ada di Chennai, India. Penelitian yang dilakukan oleh Agyei dan Christoper (2016), yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memberikan dampak dan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja. Sehubungan dengan penelitian terdahulu tersebut, berikut pengajuan hipotesis keenam oleh peneliti:
H_6 : Terdapat pengaruh langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Choo dan Bowley (2007), yang menyatakan bahwa program pelatihan yang diberikan secara efektif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Anitha dan Kumar (2016), yang menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan asuransi swasta Coimbatore, India dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Khan, *et al* (2016) juga menyatakan bahwa, pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kaerja karyawan memiliki pengaruh yang positif. Berikut merupakan pengajuan hipotesis ketujuh:

H_7 : Terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa, pendekatan kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang memiliki karakteristik seperti berlandaskan pada filsafat positivisme, penelitian digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengambilan sampel yang random, penggunaan instrumen penelitian dalam mengumpulkan data, teknik analisis data yang bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan peneliti.

Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini lokasi penelitian berada di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Bisnis yang bergerak pada fokus pelayanan penginapan tersebut sangat membutuhkan perhatian yang serius terkait pelayanan terhadap konsumen. Bisnis yang berhubungan langsung dengan pelayanan konsumen menuntut karyawannya dapat memberikan pelayanan dengan baik. Maka dari itu sudah seharusnya perusahaan lebih selektif dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi kepada calon karayawan yang ingin mengisi posisi kerja. Proses rekrutmen seleksi yang efektif dan sesuai kebutuhan dapat berdampak positif bagi perusahaan maupun karyawan. Mengingat karyawan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaiknya terhadap konsumen, maka perlu bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memfasilitasi karyawan dalam bentuk program pelatihan. Program pelatihan yang diberikan di sisi lain juga dapat membantu karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi penelitian pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta dikarenakan, peneliti ingin menguji sejauh mana proses rekrutmen seleksi dan program pelatihan memiliki manfaat yang baik. Hotel Granda Inna Malioboro merupakan bisnis perhotelan yang dapat dikatakan tingkat pelayanan konsumen yang baik menurut peneliti. Pelayanan konsumen yang baik tidak lepas dari proses rekrutmen seleksi yang efektif dan tepat sasaran. Selain itu program pelatihan merupakan fasilitas yang menunjang karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen dengan baik. Maka atas dasar tersebut peneliti menetapkan penelitian pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta yang lokasinya tepat pada Jalan Malioboro.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) populasi merupakan generalisasi pada suatu wilayah terhadap objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan karakterisktik tertentu yang mana ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Sedangkan menurut Soehartono (2004) sampel penelitian adalah, suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Populasi karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta berjumlah 183 karyawan. Menurut Sugiyono (2001) menyatakan bahwa, *purposive sampling* adalah metode penentuan sampel dengan melakukan beberapa pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan pertimbangan tertentu dan mengacu pada karyawan yang telah berpartisipasi dalam program pelatihan. Sampai dengan saat ini, sebanyak 70 karyawan telah berpartisipasi dalam program pelatihan. Namun pada penelitian ini hanya 66 kuisioner yang dapat dilakukan analisis data.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2007), variabel penelitian merupakan suatu hal yang ditetapkan oleh peneliti yang bermasud untuk dipelajari, serta dapat memperoleh informasi yang dapat disimpulkan oleh peneliti. Pada penelitian ini variabel independen meliputi Rekrutmen Seleksi (X_1) dan Pelatihan (X_2). Variabel dependen meliputi Kinerja Karyawan (Y) dan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z). Variabel penelitian tersebut yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian di Hotel Grand Inna Maliobor Yogyakarta.

Definisi Operasional

Rekrutmen Seleksi (X_1)

Berdasarkan pendapat Armstrong (2006) untuk menilai tingkat efektifitas proses rekrutmen seleksi dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut: *defining requirements,attracting candidates* dan *selecting candidates.*

Pelatihan (X_2)

Menurut Kirkpatrick (1994) untuk menilai efektivitas progrm pelatihan yang diberikan kepada peserta program pelatihan (karyawan), dapat menggunakan indikator sebagai berikut: *rection, learning, behaviour* dan *results*.

Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Luthan (2008) terdapat beberapa indikator penting atas kepuasan kerja karyawan, indikator tersebut meliputi: *the work itself, pay, promotion, supervision* dan *coworkers.*

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Bernardin dan Russel (1995) indikator kinerja karyawan meliputi hal penting sebagai berikut: *work quality, labor quantity, time efficiency,work effectiveness, supervision need* dan *self influence*.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010) uji validitas merupakan derajat ketetapan data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Tujuan dari penggunaan uji validitas antara lain untuk mengetahui seberapa tepat dan sejauh mana ketepatan alat ukur dalam mengumpulkan data penelitian. Pada penelitian ini data yang dihimpun menggunakan kuisioner terdiri dari beberapa indikator variabel. Menurut Sugiyono (2011) Indikator pada variabel dikatakan valid apabila terdapat koefisien kolerasi r hitung > r tabel. Melalui penetapan tingkat signifikansi 5% maka suatu pertanyaan dikatakan valid pada tingkat signifikansi < 0,05. Pada penelitian ini teknik uji validitas kuisioner yang digunakan adalah Pearson Correlation yang dihitung melalui SPSS.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010) uji reliabilitas dilakakukan guna mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan penggunaan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas berujuan merupakan tahapan penting dalam menguji konsistensi alat ukut dalam menghasilkan data penelitian. Menurut Sugiyono (2011) uji reliabilitas adalah suatu konsistensi alat ukur dalam proses menghasilkan data penalitian. Pada uji reliabilitas dapat dikatakan konstan ketika data hasil pengukuran

dengan alat ukur dapat menghasilkan data yang relatif sesuai secara berulang. Untuk menguji tingkat akurasi variabel, maka dalam penelitian ini menggunakan Koefisien Alpha dari Cronbach. Pada formula tersebut dinyatakan bahwa tingkat reliabilitas variabel ketika Koefisien Alpha Cronbach > 0,6. Hal tersebut dapat disimpulkan tingkat reliabilitas sebesar 0,60 merupakan indikasi reliabelnya suatu konstruk.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini tujuan utama dari dilakikannya uji normalitas adalah untuk menguji apakah terdapat ditribusi normal dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas. Pada model anallisis regresi yang baik, menunjukan suatu ditribusi yang normal. Pada uji normalitas disrtibusi normal dapat ditunjukan pada nilai probabilitas sebesar > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini tujuan utama dari dilakukannya uji multikolinearitas adalah untuk mengamati apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Pada dasarnya model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam menguji multikolinearitas digunakan Variance Inflation Factor. Data penelitian yang diperoleh dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas ketika Variance Inflation Factor < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini tujuan utama dari uji heterokedastistas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Apabila pada varian dari residu pengamatan dengan pengamatan lain terdapat perbedaan, dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala heterokedastistas dalam model regresi tersebut. Pada penelitian ini metode pengujian menggunakan uji gletser. Uji gletser dilakukan dengan meregresikan antara variabel bebas dengan variabel residual *absolute*, yang mana ketika berdsrs nilai yang diperoleh dari p > 0,05 maka variabel yang bersangkutan dengan penelitian tersebut bebas dari heteroskedastistas.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa, pendekatan kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang memiliki karakteristik seperti berlandaskan pada filsafat positivisme, penelitian digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengambilan sampel yang random, penggunaan instrumen penelitian dalam mengumpulkan data, teknik analisis data yang bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan peneliti.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang melibatkan variabel X dan Y independen dan variabel X dan Y dependen dalam suatu penelitian (Situmorang, 2010).

Uji t Parsial

Uji t (parsial) merupakan suatu hal yang perlu digunakan dalam melakukan uji hipotesis. Menurut Ghozali (2016) uji t merupakan suatu pengujian yang menunjukan seberapa jauh pengaruh sauatu variabel independen secara individual untuk menjelaskan variasi dari variabel dependen. Pada pengujian hipotesis model t, hipotesis nol (H0) : $\beta i=0$, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa apakah pada suatu variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan uji t ini, pada hipotesis alternatif (Ha) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau dengan penjelasan Ha : βi

≠ 0, yang memiliki arti: H0 : Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari proses rekrutmen seleksi, pelatihan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ha : Jika nilai signifikansi > 0,05 dan terdapat pengaruh signifikan dari proses rekrutmen seleksi, pelatihan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Jalur

Analisis jalur (Path Analysis) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Namun pada analisis jalur sebenarnya tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat serta tidak dapat digunakan sebagai subtitusi untuk mengamati hubungan kausalitas antar variabel. Pada dasarnya hubungan kausalitas (model casual) dibentuk melalui model yang berdasarkan landasan teoritis. Hal yang dilakukan melalui analisis jalur adalah menentukan suatu pola hubungan antara tiga bahkan lebih variabel, serta tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi ataupun melakukan penolakan hipotesis kualitas imajiner (Ghozali, 2013).

TEMUAN

Program Pelatihan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak manajamen Hotel Grand Inna Malioboro, bahwa sejauh ini program pelatihan yang diberikan pada karyawan menggunakan metode *off the job training*. Sedangkan program pelatihan tersebut meliputi berbagai program pelatihan yang menunjang bagi kebutuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Program petihan tersebut meliputi pelatihan internal dan pelatihan eksternal, *developing service communication*, pelatihan pemadaman kebakaran, pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja dan pelatihan *human capital management system*.

Pada program pelatihan internal dan eksternal yang ditujukan pada level Supervisor sampai dengan level atas, perusahaan menunjuk lembaga pelatihan untuk memberikan materi pelatihan yang salah satunya merupakan tentang leadership. Materi pelatihan terkait leadership dinilai sangat penting untuk meningkatkan skill dalam memimpin dan memikul segala tanggung jawab pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Sedangkan pada program pelatihan Developing Service Communication diperuntukan bagi karyawan guest contact atau karyawan yang berhubungan langsung dengan konsumen terkait pelayanan konsumen. Tujuan utama dari program pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan pelayanan karyawan terhadap konsumen Hotel.

Program pelatihan pemadaman kebakaran merupakan program penanggulangan pertama saat terjadinya kebakaran. Program pelatihan ini diperuntukan bagi karyawan setiap divisi pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Pada program pelatihan ini seluruh karyawan dituntut untuk dapat mengantisipasi dan melakukan penanganan pertama saat terjadinya kebakaran di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Para karyawan juga dituntut untuk dapat menggunakan tabung hydrant untuk memadamkan api.

Menciptakan lingkungan lingkungan kerja yang aman dan sehat merupakan suatu hal penting bagi perusahaan. Maka dari itu program pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan program pelatihan yang penting. Pada Hotel Grand Inna Malioboro karyawan setiap divisi wajib untuk berpartisipasi dalam porgram pelatihan K3. Karena bertujuan untuk memberikan edukasi kepada karyawan tentang bagaimana meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, dan penanganan pertama saat terjadinya kecelakaan kerja. Serta mengedukasi karyawan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Program pelatihan Human Capital Management System (HCM) merupakan program pelatihan yang ditujukan bagi karyawan divisi HCM. Pada program pelatihan tersebut materi pelatihan yang diberikan adalah, pelatihan sistem mengenai cuti, perjalanan dinas dan jadwal karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Program pelatihan Excellent Service merupakan program yang diperuntukan bagi karyawan divisi Front Office, Food and Bavarage, Housekeeping dan Marketing. Program pelatihan tersebut antara bertujuan untuk peningkatan standar mutu pelayanan terhadap konsumen. Karena inti bisnis dari Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta adalah jasa pelayanan, maka program pelayanan yang menunjang keterampilan karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen sangat diperlukan. Melalui program pelatihan tersebut diharapkan karyawan mampu meningkatkan kualitas pelayanan terhadap konsumen, yang juga dapat meningkatkan citra Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Unstandardized Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Konstanta	.904			
Rekrutmen Seleksi	.781	6.966	0,000	Signifikan
R Square	0,431			
Variabel Dependen: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer diolah, 2018.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepusan kerja.
H_a : Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepusan kerja.
Kriteria Uji Hipotesis:
Jika sig penelitian < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika sig penelitian > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,966 dan koefisien regresi (beta) sebesar 0,781 dengan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut rekrutmen seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi efektivitas dari proses rekrutmen seleksi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Sedangkan besaran pengaruh rekrutmen seleksi terhadap kepuasan kerja ditunjukan oleh besarnya nilai R Square yaitu 0,431. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 43,1% kepuasan kerja dipengaruhi dari proses rekrutmen seleksi. Berdasarkan pernyataan di atas hipotesis "Terdapat pengaruh positif signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepuasan kerja", **terbukti**.

Hipotesis 2

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Unstandardized Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Konstanta	1.715			
Pelatihan	.617	7.009	.000	Signifikan
R Square	.434			
Variabel Dependen: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer diolah, 2018.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepusan kerja.
H_a : Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepusan kerja.
Kriteria Uji Hipotesis:
Jika sig penelitian < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika sig penelitian > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,009 dan koefisien regresi (beta) sebesar 0,617 dengan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi efektivitas dari program pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Sedangkan besaran pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja ditunjukan oleh besarnya nilai R Square yaitu 0,434. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 43,4% kepuasan kerja dipengaruhi dari program pelatihan. Berdasarkan pernyataan di atas hipotesis "Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja", **terbukti**.

Hipotesis 3

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Unstandardized Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Konstanta	.504			
Rekrutmen Seleksi	.849	7.275	.000	Signifikan
R Square	.453			
Variabel Dependen: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer diolah, 2018.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepusan kerja.
H_a : Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepusan kerja.
Kriteria Uji Hipotesis:
Jika sig penelitian < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika sig penelitian > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,275 dan koefisien regresi (beta) sebesar 0,849 dengan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut rekrutmen seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi efektivitas dari proses rekrutmen seleksi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan besaran pengaruh rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan ditunjukan oleh besarnya nilai R Square yaitu 0,453. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 45,3% kinerja karyawan dipengaruhi dari proses rekrutmen seleksi. Berdasarkan pernyataan yang dijelaskan pada tabel di atas maka hipotesis "Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan", **terbukti**.

Hipotesis 4

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Unstandardized Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Konstanta	1.363			
Pelatihan	.677	7.441	.000	Signifikan
R Square	.464			
Variabel Dependen: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer diolah, 2018.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepusan kerja.
H_a : Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepusan kerja.
Kriteria Uji Hipotesis:
Jika sig penelitian < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika sig penelitian > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,441 dan koefisien regresi (beta) sebesar 0,677 dengan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi efektivitas dari program pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan besaran pengaruh program pelatihan yang diberikan kepada karayawan terhadap kinerja karyawan ditunjukan oleh besarnya nilai R Square yaitu 0,464. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 46,4% kinerja karyawan dipengaruhi dari program pelatihan. Berdasarkan pernyataan di atas hipotesis "Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan", **terbukti**.

Hipoteis 5

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Unstandardized Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Konstanta	.281			
Pelatihan	.895	12.545	.000	Signifikan
R Square	.711			
Variabel Dependen: Kinerja Karyawan				

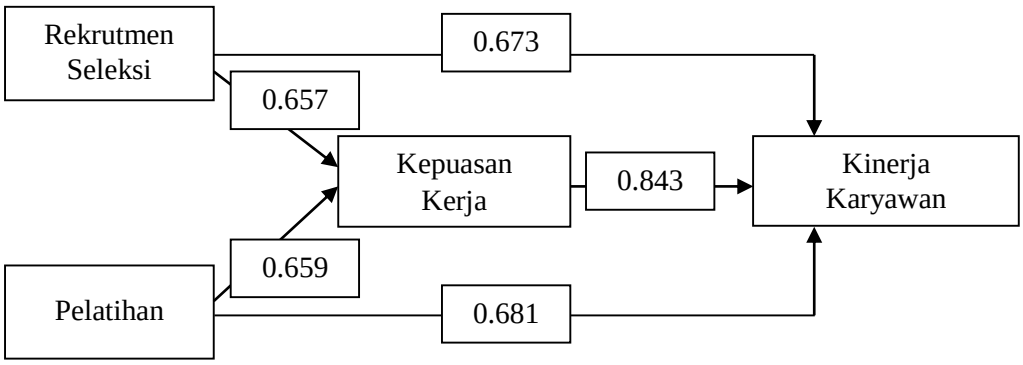
Sumber: Data primer diolah, 2018.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepusan kerja.
H_a : Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepusan kerja.
Kriteria Uji Hipotesis:
Jika sig penelitian < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika sig penelitian > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai t-hitung sebesar 12,545 dan koefisien regresi (beta) sebesar 0,677 dengan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukan oleh besarnya nilai R Square yaitu 0,711. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa

71,1% kinerja karyawan dipengaruhi dari kepuasan kera karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas hipotesis "Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan", **terbukti**.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengukur seberapa besar pengariuh dari variabel intervening kepuasan kerja (Z). Analisis ini digunakan untuk menjawab hipotesis 6 dan hipotesis 7 yang membandingkan antara besaran pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Adapun perhitungan diagram analisis jalur menggunakan *standardized regression coefficient* beta sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Analisis Jalur

Hipotesis 6

Berdasarkan diagram jalur tersebut maka berikut merupakan perbandingan pengaruh langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja:

Tabel 6
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh Rekrutmen Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Pengaruh Langsung	
X1 → Y (P_3)	= 0.673
Pengaruh Tidak Langsung	
X1→ Z → Y (P_1 x P_5) = 0.657 x 0.843	= 0.553851
Total Pengaruh	
0.673 + 0.553851	= 1.226851

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6 menyatakan rekrutmen seleksi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0.673. Pengaruh secara tidak langsung diperoleh sebesar 0.553851 sehingga total pengaruh sebesar 0.673 + 0.553851 = 1.226851. Maka pengaruh langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan lebih besar, daripada pengaruh tidak langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan bahwa "Terdapat

pengaruh langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.", **terbukti**.

Hipotesis 7

Berdasarkan diagram jalur tersebut maka berikut merupakan perbandingan pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja:

Tabel 6
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Pengaruh Langsung	
$X_2 \rightarrow Y$ (P_4)	= 0.681
Pengaruh Tidak Langsung	
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ($P_2 \times P_5$) = 0.659 x 0.843	= 0.555537
Total Pengaruh	
0.681 + 0.555537	= 1.236537

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0.681. Pengaruh tidak langsung diperoleh sebesar 0.555537 sehingga total pengaruh sebesar 0.681 + 0.555537 = 1.236537. Maka secara gasris besar pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan lebih besar, daripada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja", **terbukti**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen Seleksi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukan bahwa rekrutmen seleksi memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukan dari nilai t-hitung sebesar sebesar 6,966 dan koefisien regresi (beta) rekrutmen seleksi sebesar 0,657 (positif), dengan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika tingkat efektivitas dari rekrutmen seleksi semakin tinggi, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Maka hipotesis 1 yang berbunyi "Terdapat pengaruh positif signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepuasan kerja", dinyatakan **terbukti**. Berdasarkan penjelasan tersebut secara garis besar dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen seleksi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Achour dan Sara (2017) yang menjelaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang salah satunya adalah variabel rekrutmen dan seleksi, memiliki dampak dan hubungan timbal balik yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika proses rekrutmen berjalan efektif dan proses seleksi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisis posisi kerja, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan

keahliannya. Ketika karyawan menjalankan perkejaan sesuai dengan keahliannya, maka karyawan akan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Penelitian yang dilakukan Ijigu (2015) juga menunjukkan bahwa rekrutmen seleksi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pernyataan tersebut juga didukun oleh penelitian yang dilakukan Abazeed (2017), yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan social security yang ada di Jordan. Menurut Ganapathy dan Ashokkumar (2017) pada penelitiannya menjelaskan juga bahwa, proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis yang ada di salah satu rumah sakit di Chennai, India.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukan bahwa rekrutmen seleksi memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukan dari nilai t-hitung sebesar sebesar 7,009 dan koefisien regresi (beta) pelatihan sebesar 0,659 (positif), dengan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05. Sehingga disimpulkan ketika tingkat efektifitas dari program pelatihan semakin tinggi, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Maka hipotesis 2 yang berbunyi "Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja", dinyatakan **terbukti**. Berdasarkan penjelasan tersebut secara garis besar dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang diberikan kepada karyawan dengan efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ocen, et al (2017) menyatakan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain oleh Nwachukwu dan Chladkova (2017), pada penelitian tersebut menegaskan bawha pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan khususnya pada saat karyawan melakukan suatu pekerjaan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Choo dan Bowley (2007), yang menyatakan bahwa program pelatihan yang diberikan dengan efektif dan tepat sasaran dapat membuat karyawan merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya. Penelitian yang dilakukan pada karyawan garda depan di salah satu restoran cepat saji Australia, menjelaskan bahwa betapa pentingnya program pelatihan bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Huang dan Su (2016) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang positif antara program pelatihan yang diberikan kepada karyawan, dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Koc, et al (2014) juga menyatakan bahwa variabel program pelatihan menunjukan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen Seleksi Terhadap Kinerja Karayawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukan bahwa rekrutmen seleksi memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukan dari nilai t-hitung sebesar sebesar 7,275 dan koefisien regresi (beta) rekrutmen seleksi sebesar 0,673 (positif), dengan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa ketika tingkat efektifitas proses rekrutmen seleksi semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Maka hipotesis 3 yang berbunyi "Terdapat pengaruh positif signifikan rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan", dinyatakan **terbukti**. Berdasarkan penjelasan tersebut secara garis besar dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen seleksi yang berjalan dengan efektif, dapat meningkatkan kinerja karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amin, et al (2014) yang menyatakan rekrutmen dan seleksi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Jouda, et al (2016) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara positif memiliki

dampak dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Agyei dan Christoper (2016) menyatakan bahwa, proses rekrutmen seleksi berpengaruh tinggi terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kepha, et al (2014) juga menyatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara proses rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan di lembaga penelitian kenya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukan bahwa program pelatihan memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukan dari nilai t-hitung sebesar sebesar 7,441 dan koefisien regresi (beta) pelatihan sebesar 0,681 (positif), dengan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05. Sehingga disimpulkan ketika tingkat efektivitas pelatihan yang diberikan pada karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Maka hipotesis 4 yang berbunyi "Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan", dinyatakan **terbukti**. Berdasarkan penjelasan tersebut secara garis besar dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang berjalan dengan efektif, dapat meningkatkan kinerja karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ibrahim, et al (2017) menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Tabiu dan Nura (2013) menyatakan bahwa pelatihan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Onyango (2014) juga menyatakan, bahwa program pelatihan memiliki pengaruh dan hungungan yang positif terhadap kinerja tenaga medis di salah satu lembaga kesehatan di kenya. Penelitian yang dilakukan oleh Anitha dan Kumar (2016) menyatakan bahwa, program pelatihan yang diberikan kepada karyawan di salah satu perusahaan asuransi swasta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukan dari nilai t-hitung sebesar sebesar 12,545 dan koefisien regresi (beta) kepuasan kerja sebesar 0,843 (positif), dengan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Maka hipotesis 4 yang berbunyi "Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan", dinyatakan **terbukti**. Berdasarkan penjelasan tersebut secara garis besar dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan merasakan puas akan pekerjaan yang dilakukannya, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila (2015), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan perlu dibangun, karena berdampak positif bagi kinerja karyawan, yang mana dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian lain oleh Wu, et al (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki efek dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Prawirosumarto, et al (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebaga variabel mediasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sawitri, et al (2016) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen Seleksi Terhadap Kinerja Karaywan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukan bahwa pengaruh langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan lebih besar, daripada pengaruh tidak langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dan didukung berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukan nilai pengaruh langsung 0,673 dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung (P_1 x P_5) 0,657 x 0,843 = 0.553851. Berdasakan hasil perhitungan secara statistik dari penelitian tersebut menjelaskan pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Maka hipotesis 6 yang berbunyi "Terdapat pengaruh langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan yang lebih besar, daripada pengaruh tidak langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja", **terbukti**.

Penelitian yang dilakukan Ganapathy dan Ashokkumar (2017), yang menyatakan variabel rekrutmen seleksi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada paramedis di salah satu rumah sakit yang ada di Chennai, India. Penelitian yang dilakukan oleh Rahim dan Abdul (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara proses rekrutmen seleksi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Dalam penelitian tersebut dijelaskan, proses rekrutmen seleksi merupakan perhatian yang serius bagi manajer sumber daya manusia. Maka dari itu pula proses rekrutmen seleksi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Agyei dan Christoper (2016), yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memberikan dampak dan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja para guru yang ada di salah satu pendidikan dasar di Ghana. Rekrutmen seleksi yang dijalankan sesuai dengan prosedur, dapat memperdiksikan kinerja karyawan yang akan datang. Peneltian yang dilakukan Ekwoaba, et al (2015), menyatakan bahwa proses rekrutmen seleksi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan salah satu Bank di Nigeria. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, sudah seharusnya pihak manajemen Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta menjaga dan meningkatkan efektivitas dari proses rekrutmen seleksi dengan baik. Hal tersebut beralasan dapat meningkatakan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karayawan Melalui Kepausan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukan bahwa pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukan berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukan nilai pengaruh langsung 0,681 lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung (P_2 x P_5) 0,659 x 0,843 = 0,555537. Hasil perhitungan yang dijelasakan secara detail di penelitian tersebut menjelaskan bahwa, pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Maka hipotesis 7 yang berbunyi "Terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan yang lebih besar, daripada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja", **terbukti**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khan, et al (2016) menyatakan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kaerja karyawan memiliki pengaruh yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh Choo dan Bowley (2007), menyatakan bahwa program pelatihan yang diberikan secara efektif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Program pelatihan yeng efektid dinilai sangat penting untuk memfasilitasi karyawan dalam meningkatakan keteramilan dan pengatahuan yang dimilikinya. Maka dari itu sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan program pelatihan karyawawan. Penelitian yang dilakukan oleh Budiningsih (2017) menyatakan bahwa program pelatihan yang diberikan karyawan memiliki pengaruh sampai dengan 45% terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Onyango (2014), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja

karyawan. Hal tersebut juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Shafiq dan Hamza (2017), yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan private company yang ada di Malaysia.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan hasil pada penelitian yang telah dilakukan pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta, maka dapat disimupulkan: terdapat pengaruh positif signifikan rekrutmen seleksi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif signifikan rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung rekrutmen seleksi terhdap kinerja karyawan yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Saran

Melalui penelitian ini peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk mengambil kepuatusan manajerial, bagi pihak manajemen Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Selain hal tersebut bagi pihak manajemen Hotel Grand Inna Malioboro, agar senantiasa untuk menjaga efektivitas dan keadilan proses rekrutmen seleksi sesuia prosedur yang berlaku. Bagi perusahaan juga tetap menjaga konsistensi dan efektivitas dari program pelatihan yang diberikan terhdap karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Armstrong, Michael. (2006). *A Hand Book of: Human Resource Management Practice*. Edisi 10. Kogan Page: London and Philadelphia.

Bernardin, John H & Russel, Joyce A. (1995). *Human Resoucre Management: An Experiental Approach*. Mc Graw Hill.

Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9 Jilid 1. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program IMB SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program IMB SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, S. P. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kirkpatrick, Donald L & Kirkpatrick James D. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Edisi 3. Berrett Koehler Publishers Inc: San Fransisco.

Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2001). *Organizational Behavior*. Edisi 5. Irwing Mc Graw Hill.

Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach.* Edisi 12. Mc Graw Hi Irwin Inc: New York.

Mathis, R.L. & J.H Jackson. (2006). *Human Resource Management:* Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Bayu Erlangga. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku* Organisasi. Edisi Ke 7 Jilid 2. Jakarta: Prehallindo.

Robbins, S. P & Judge. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Schemerohorn. (2002). *Management*. 7th edition. New York: John Wiley & Sons Inc.

Sekaran, Uma & Roger, Bougie. (2013). *Research Methodes For Business*. Edisi 4 Jillid 2. Wiley: Jakrta.

Situmorang. (2010). *Data Penelitian: Menggunakan Program SPSS*. Medan USU Press.

Snell, Scott & Bohlander, George. (2013). *Managing Human Resources, 16e Edition.* South Western: Cengage Learning.

Soeahartono, Irawan. (2004). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Rosdakarya.

Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL

Achour, Mezrig & Sarra, Bouguesri. (2017). The Role of Human Resource Management Practices Increasing The Level of Employees Satisfaction in Algerian Companies. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*. Vol. 8 Issue 1. ISSN: 2249-0310.

Agyei, Isaac Tweneboah & Christopher, O Brien. (2016). Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance: Insight From The Public Basic Education Sector. *International Journal of Management Research & Review*. Vol. 6 Issue 3. ISSN: 2249-7196.

Amin, M., Ismail, W. K. W., Rasid, S. Z. A & Selemani, R. D. A. (2014). The Impact of Human Resource Managemen Practices on Performance: Evidence From a Public Univerity. *TQM Journal*. Vol. 26 No.2 ISSN: 1754-2731.

Anitha, R & Kumar, Ashok. (2016). A Study on The Impact of Training on Employee Performancein Private Insurance Sector: Combaitore District. *International Journal of Management Research & Review*. Vol. 6 Issue 8. ISSN: 2249-7196.

Choo, Stephen & Bowley, Christine. (2007). Using Training and Development to Affect Job Satisfaction Within Franchising. *Jurnal of Small Business and Enterprise Development*. Vol. 14 No. 2. ISSN: 1462-6004.

Ganapathy, S & Ashokkumar, M. (2017). A Study on Human Resource Management Practices (HRM) and Job Satisfaction of Employees of Paramedic in Private Hospitals. *International Journal of Management Research & Review*. Vol. 7 Issue 5. ISSN: 2249-7196.

Huang, Wen Rou & Su, Chih Hao. (2016). The Mediating Role of Job Satisfaction in The Relationship Between Job Training Satisfaction and Turnover Intentions. *Industrial and Comemercial Training*. Vol. 48. Issue 1. Emerald Publishing Limited.

Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A & Bakare, K. K. (2017). The Effect of Skills and Training Methodology on Employee Performance. *European Journal of Training and Development*. Emerald Publishing Limited.

Ijigu, Amare Werku. (2015). The Effect of Selected Human Resource Management Practices on Employee's Job Satisfaction in Ethiopian Public Banks. *Emerging Markets Journal*. Vol. 5 No. 1. ISSN: 2158-8708.

Jouda, A. A., Ahmad, U. N. U & Dahleez, K. A. (2014). The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Performance: The Case of Islamic University of Gaza in Palestine. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 6 Issue 4. ISSN: 2146-4405.

Kepha, Ombui., Mukulu, Elegwa & Waititu, Gichuhi A. (2012). The Influence of Recruitment and Selection on The Performance of Employees in Research Institute in Kenya. *International Journal of Science and Research*. Vol. 3 Issue 5. ISSN: 2319-7064.

Khan, A. A., Abbasi, S. O. B. H., Wassem, R. M., Ayaz, M., Ijaz, M. (2016). Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance Through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan. *Business Management and Strategy*. Vol. 7 No, 1. ISSN: 2157-6068.

Koc, Murat., Cavus, Mustafa Fedai & Saracoglu, Turgay. (2014). Human Resource Management Practices, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 4 No. 9. ISSN: 2222-6990.

Nwachukwu, Chijioke & Chladková, Helena. (2017). Human Resource Management Practices and Employee Satisfaction Microfinance Banks in Nigeria. *Trend Economics and Management.* Vol. 28 Isuue 1. ISSN: 2336-6508.

Ocen, Edward., Francis, Kasekende & Angundaru, Gladies. (2017). The Role of Training in Building Employee Commitment: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *European Journal of Training and Development*. Emerald Publishing Limited.

Pawirosumarto, Suharno., Sarjana, Purwanto Katijan & Gunawan, Rachmad. (2017). The Effect of Work Environtment, Leadership Style and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts Indonesia. *International Journal of Law and Management*. Emerald Publishing Limited.

Sawitri, Dyah., Suswati, Endang & Huda, Khasbulloh. (2016). The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Performance. *Internation Journal of Organizational Innovation*. Vol. 9 No. 2.

Siengthai, Sununta & Ngram, Patarakhuan Pila. (2015). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum For Empirical Scholarship*. Vol. 4 Issue 2. ISSN: 2049-3983.

Tabiu, Abubakar & Nura, Abubakar Allumi. (2013). Assessing The Effect of Human Resource Management (HRM) Practices on Employee Job Performance: A Study of Usmanu Danfodiyo University Sokoto. *Journal of Business Study Quarterly*. Vol. 5 No. 2. ISSN: 2152-1034.

Wu, Chien Hung., Chen, I Shen & Chen, Jia Chern. (2017). A Study Into of Employee Wellness and Job Satisfaction on Job Performance. *International Journal of Organizational Innovation*. Vol. 10. No. 2.