



Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sinar Mandiri Semesta (Tara Hotel Yogyakarta)

¹⁾Jiman Budiharja, ²⁾Handy Aribowo, ³⁾Aloysius Jondar

²⁾Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya

³⁾Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya

³⁾Universitas Teknologi Surabaya

Email: ¹⁾jiman.budiharja@yahoo.com; ²⁾handy.aribowo@gmail.com; ³⁾aloyusiuscendana@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 Agustus 2023]

Revised [19 November 2023]

Accepted [04 Desember 2023]

KEYWORDS

Recruitment, Training, Job Satisfaction.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah proses rekrutmen, pelatihan, dan kepuasan kerja dan mengetahui diantara tiga variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Prosedur yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan metode survey, penyebaran kuesioner melalui *google form*. Sementara analisis data dilakukan melalui pengujian software SPSS dan Annova. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai t hitung variabel rekrutmen (X1) adalah 2,279 dan nilai t tabel 1,692. Besarnya pengaruh dari rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,353, yang berarti setiap ada rekrutmen (X1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,353 satuan, (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai t hitung variabel pelatihan (X2) adalah 1,935 dan nilai t tabel 1,692. Besarnya pengaruh dari pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,217, yang berarti setiap ada pelatihan (X2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,217 satuan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai t hitung variabel kepuasan (X3) adalah 6,548 dan nilai t tabel 1,692. Besarnya pengaruh dari kepuasan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,678, yang berarti setiap ada kepuasan (X3), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,678 satuan, (4) kepuasan kerja (X3) merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai uji t dan regresi linear berganda.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether the recruitment process, training, and job satisfaction and determine which of the three independent variables have the most effect on employee performance. The procedure used in data collection uses a survey method, distributing questionnaires through Google Forms. While data analysis is done through SPSS and Annova software testing. The results showed that (1) recruitment has a positive and significant effect on employee performance based on the t value of the recruitment variable (X1) is 2.279 and the t table value is 1.692. The magnitude of the influence of recruitment (X1) on employee performance (Y) is 0.353, which means that every time there is recruitment (X1), it will increase employee performance (Y) by 0.353 units, (2) training has a positive and significant effect on employee performance based on the t value of the training variable (X2) is 1.935 and the t table value is 1.692. The magnitude of the effect of training (X2) on employee performance (Y) is 0.217, which means that every time there is training (X2), it will increase employee performance (Y) by 0.217 units, (3) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance based on the t value of the satisfaction variable (X3) is 6.548 and the t table value is 1.692. The magnitude of the effect of satisfaction (X3) on employee performance (Y) is 0.678, which means that every time there is satisfaction (X3), it will increase employee performance (Y) by 0.678 units, (4) job satisfaction (X3) is the most influential variable on employee performance seen from the t-test value and multiple linear regression..

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bertahan dan bersaing di dunia usaha. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern serta sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, kompensasi, pelatihan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya (Fery & Sukatmajaya, 2018).

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan disamping tersedianya modal. Sehingga sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Keberhasilan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja, kondisi perekonomian yang tidak menentu menuntut kemampuan karyawan untuk dapat menganalisis perkembangan dan permasalahan yang ada baik dalam internal maupun eksternal perusahaan, sehingga penilaian kinerja menjadi kebutuhan penting untuk mengukur sejauh mana kemajuan dan perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor yang penting sebagai wujud perilaku kerja individu sebagai prestasi kerja yang mempunyai peranan dalam perusahaan pada periode tertentu, sehingga karyawan juga menjadi faktor penentu keberhasilan serta eksistensi perusahaan (Hermawan et al, 2022). Untuk dapat mewujudkan keberhasilan serta eksistensi perusahaan, salah satu faktor penentu terdapat pada proses rekrutmen.

Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan. Memilih orang yang memiliki kompetensi serta memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen dan sistem seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul tersebut (Dzahabiyah et al, 2022). Rekrutmen ada dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan sesuai dengan klasifikasi yang harus dipenuhi. Pada saat rekrutmen dilakukan terdapat beberapa hal yang harus dilampirkan pada iklan lowongan pekerjaan, contohnya seperti persyaratan karyawan yang diinginkan, dan pekerjaan, dan keterampilan yang dimilikinya harus sesuai dengan apa yang diperlukan. Salah satu langkah penting untuk mendapatkan karyawan yaitu dengan menggunakan rekrutmen yang memiliki tujuan untuk menarik orang yang tepat agar melamar dalam pekerjaan yang diperlukan (Sholatiah et al, 2022).

Sistem rekrutmen biasanya setiap perusahaan berbeda-beda tergantung standart perusahaan yang berlaku. Sistem rekrutmen yang baik dan benar akan mengakibatkan sumber daya manusia bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik juga. Kepuasan kerja berhubungan dengan hasil setiap individual. Kepuasan Kerja yang baik tentunya sangat diinginkan oleh setiap pihak, baik dari pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Sistem rekrutmen salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas (Sitompul et al, 2021).

Upaya peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan yang berkualitas dapat dilakukan oleh perusahaan melalui pelatihan dan motivasi untuk kinerja yang luar biasa dan perlu terus dikembangkan untuk menentukan perkembangan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dipandang sebagai bagian terpenting dari perusahaan, karena berkaitan langsung dengan hasil keterampilan dan kemampuan semua orang yang menjadi otak utama perusahaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Perusahaan memastikan kinerja karyawan yang secara tidak langsung berkontribusi pada produksi produk dan layanan berkualitas tinggi, dan mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam perencanaan perusahaan untuk memotivasi mereka meningkatkan kinerja. (Maidarti et al, 2022). Pada intinya kinerja yang berkualitas akan mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan. Kepuasan Kerja berhubungan dengan hasil setiap individual. Kepuasan Kerja yang baik tentunya sangat diinginkan oleh setiap pihak, baik dari pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Sitompul et al, 2021).

Yogyakarta merupakan salah satu daerah tujuan wisata terkemuka di Indonesia. Hal ini karena dukungan dari berbagai faktor seperti sejarah dan kebudayaannya yang menjadikan sektor pariwisata mampu menghasilkan pertumbuhan ekonomi dengan cepat dalam hal penyediaan lapangan kerja, peningkatan penghasilan, standar hidup, dan menstimulasi sektor-sektor produktif. Hotel merupakan salah satu faktor pendukung dari kegiatan pariwisata dan merupakan bentuk penyediaan sarana akomodasi yang memiliki peranan yang sangat penting. Wujud dari alat pendukung dunia pariwisata berupa penyediaan dan pelayanan sejumlah fasilitas, promosi, perencanaan perjalanan, transportasi dan penyediaan daerah tujuan wisata yang menarik dan menyenangkan, termasuk didalamnya fasilitas yang dibutuhkan untuk menginap, istirahat, makan dan minum, serta rekreasi. Kesemuanya itu bentuk sarana akomodasi yang disediakan hotel dan paling lengkap dibandingkan dengan losmen, motel dan lain sebagainya. Persaingan bisnis dalam perhotelan semakin meningkat, karena itu setiap hotel memberikan keunggulan masing-masing. Keadaan ini menjadikan pelanggan semakin dimanjakan, karena pelanggan bisa memilih hotel dengan keinginannya. Yogyakarta merupakan salah satu kota yang perkembangan usaha bisnis hotel mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini ditampilkan dalam tabel berikut.



Tabel 1. Jumlah Hotel di Yogyakarta

No	Sub Elemen	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah Hotel	773,00	790,00	1.833,00	1.696,00	0,00
2	Jumlah Hotel Bintang Lima	11,00	11,00	11,00	15,00	-
3	Jumlah Hotel Bintang empat	36,00	42,00	45,00	31,00	-
4	Jumlah Hotel Bintang Tiga	61,00	68,00	69,00	67,00	-
5	Jumlah Hotel Bintang Dua	34,00	33,00	30,00	44,00	-
6	Jumlah Hotel Bintang Satu	21,00	18,00	17,00	11,00	-
7	Jumlah Hotel Non Bintang	610,00	618,00	1.661,00	1.528,00	-

Sumber : Dataku (bappeda.jogjapro)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa perkembangan hotel di Yogyakarta dari tahun ke tahun mengalami peningkatan terutama pada hotel non bintang yang mengalami peningkatan sangat besar sejak tahun 2019 hingga 2021. Meskipun demikian pada tahun 2022 jumlah hotel non bintang menurun. Sementara pada hotel berbintang mengalami peningkatan serta penurunan jumlah sebagai akibat dari persaingan yang ketat.

Penelitian nantinya akan dilaksanakan di PT. Sinar Mandiri Semesta (Tara Hotel Yogyakarta). Tara hotel merupakan hotel bintang empat yang terletak di salah satu lokasi ternama di Kota Yogyakarta, yaitu di Jalan Raya Magelang 129 Yogyakarta, yang merupakan salah satu area utama komersial, wisata dan distrik pusat kota dimana terdapat berbagai kantor korporasi, tempat perbelanjaan, budaya dan institusi pemerintahan, bisnis retail dan hiburan (Budiharja, 2022). Sebagai salah satu hotel bintang empat yang ada di Yogyakarta, Tara hotel harus menyajikan pelayanan yang maksimal agar pelanggan merasa nyaman. Peran karyawan didalam memberikan pelayanan sangat mempengaruhi kenyamanan pelanggan. Saat ini karyawan yang ada di Tara Hotel Yogyakarta berjumlah 82 orang yang terbagi dalam 10 divisi yang terdiri dari adm & gen, *finance*, *engineering*, *fb product*, *fb service*, *fit-lab*, *front office*, *housekeeping*, *security*, dan S & M.

Untuk itu sebagai langkah awal pihak manajemen hotel wajib untuk mempertimbangkan seleksi saat rekrutmen karyawan. Karena kesesuaian posisi dengan kemampuan pelamar akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan melaksanakan pekerjaan secara tim maupun individu dan hal ini juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga kinerja karyawannya. Salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan untuk karyawannya. Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya (Ruhayat et al, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengukur efektivitas rekrutmen, pelatihan kerja, kepuasan kerja sehingga pihak manajemen hotel dapat mengetahui seberapa jauh tingkat kinerja karyawan. Dengan demikian pihak manajemen Tara Hotel dapat mengetahui letak kekurangan didalam kinerja karyawan melalui rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Hasil rekrutmen sebagai sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru diperusahaan. Rekrutmen pada hakikat-nya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2009) dalam (Widyani & Putra, 2020). Rekrutmen didefinisikan suatu proses menemukan kemampuan untuk pekerjaan tertentu yang ketika calon pelamar dicari dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamaran dan diterima bagi pelamar yang memiliki kemampuan sesuai untuk mengisi kekosongan pekerjaan dalam organisasi. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan juga spesifikasi pekerjaan. Indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

- a. Dasar Sumber Penarikan Pegawai

Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang telah ditentukan untuk diduduki jabatan tersebut. Job spesifikasi harus diuraikan secara rinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan pekerjaan tersebut. Misalnya pada usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan.

b. Sumber Rekrutmen

Adapun sumber-sumber rekrutmen:

- 1) Sumber internal adalah orang-orang yang sudah menjadi pegawai perusahaan, yang sudah menduduki jabatan tertentu yang mungkin dapat dipindahkan (*transfer*), dipromosikan (promosi), atau didemosi (demosi) untuk mengisi jabatan yang kosong melalui proses seleksi yang akan dilakukan.
- 2) Sumber eksternal
Sumber eksternal adalah suatu kebijakan perekrutan karyawan dengan memberi kesempatan kepada semua orang diluar perusahaan untuk menduduki jabatan yang kosong.

Pelatihan

Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga peserta dapat belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang belajar mendapatkan ketrampilan/ kemampuan tertentu untuk membantu tercapainya tujuan dari organisasi, dan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematika untuk perbaikan perilaku para pegawai dalam satu arah untuk meningkatkan capaian atas tujuan organisasi. Kegiatan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yang merupakan unsur terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan sebagai bagian dari Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Tamsuri & Pamenang, 2022).

pelatihan menjadi bagian fundamental yang tidak dapat dipisahkan bagi pembangunan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Pelatihan menjadi sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama sebagai bentuk edukasi bagi karyawan, maka pelatihan juga memiliki prinsip-prinsip pelatihan yaitu :

- a. Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar dan dilatih.
- b. *Trainee* harus memiliki kemampuan untuk belajar
- c. Proses pelatihan harus dapat dipaksa atau diperkuat.
- d. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktekkan atau diterapkan
- e. Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.
- f. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019) dalam Lestari & Triani (2020), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung akan diam ataupun menunjukkan sikap acuh tak acuh tergantung bagaimana sikap orang tersebut bisa jadi akan berujung mengundurkan diri, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus dinobatkan menjadi hal utama manajemen dalam suatu organisasi. Beberapa indikator kepuasan kerja antara lain:

- 1) Kinerja umumnya naik
Tingginya tingkat kepuasan kerja individu akan meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Perilaku organisasi
Keberadaan pegawai yang berperan sebagai pendukung bagi pegawai lain di luar *job description* pegawai itu sendiri. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka berkolaborasi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Kepuasan dalam hidup
Kepuasan di tempat kerja meningkatkan vitalitas hidup dan memberikan kepuasan. Karena merasa puas dalam bekerja, karyawan akan merasa lebih nyaman saat pulang kerja.



4) Kesejahteraan rohani dan jasmani

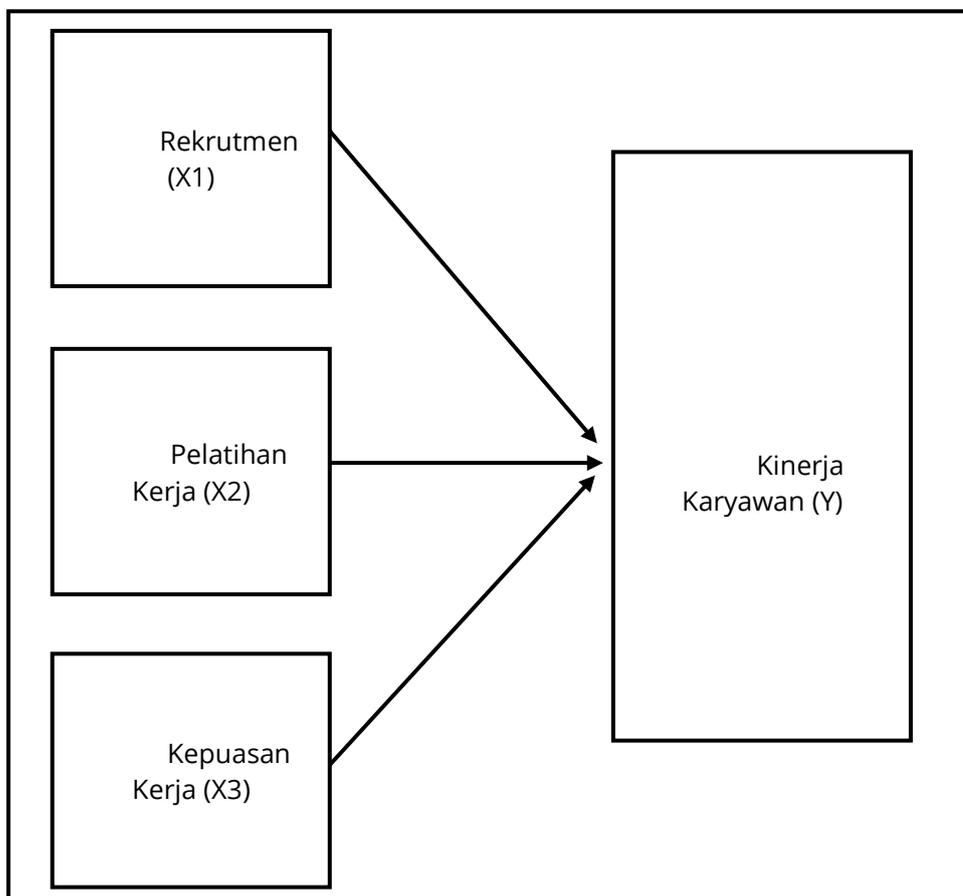
Karyawan yang percaya bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik akan lebih antusias dalam bekerja. Kepuasan kerja Di tempat kerja, rekan kerja dan atasan menawarkan dukungan yang solid. Selain itu, menerima kompensasi dari perusahaan membawa kepuasan.

Kinerja Karyawan

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Rivaldo, 2022).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

Variabel yang digunakan pada penelitian berikut meliputi Rekrutmen (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan variabel tersebut, pengaruh antara variabel independen, dan dependen dapat dijelaskan dengan rinci pada kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) hipotesis adalah, suatu hubungan yang diperkirakan dengan logis dan masuk akal, di antara dua atau lebih variabel yang dikemukakan ke dalam bentuk pernyataan dan dapat dilakukan pengujian. Menurut Sugiyono (2014) hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka dari itu rumusan masalah pada penelitian tersebut, biasanya disusun dalam suatu kalimat pertanyaan. Pada penelitian ini meliputi beberapa hipotesis penting yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif digunakan karena sesuai untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang bersifat pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tara Hotel Yogyakarta, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 82 yang semuanya ini adalah total populasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis *Total Sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 orang dalam waktu satu bulan. Teknik pengumpulan data dan instrumen pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. *Google form* digunakan dalam penelitian ini untuk menyebarkan kuisisioner kepada responden yang bertujuan untuk pengumpulan data.

Teknik atau cara pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2014), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner. Kuisisioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuisisioner atau angket tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh seorang yang melakukan suatu penelitian guna mengukur suatu fenomena yang telah terjadi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yaitu daftar pernyataan yang disusun secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sekaran (2013) variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif. Yaitu jika terdapat variabel bebas, variabel terikat juga hadir dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat. Dengan kata lain, varians dalam variabel terikat disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah rekrutmen (X1), pelatihan karyawan (X2, dan kepuasan kerja karyawan (X3).

2. Variabel dependen (Y)

Menurut Sekaran (2013) variabel terikat (*dependent variabel*) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel terikat, atau menjelaskan variabilitasnya, atau memprediksinya. Dengan kata lain, variabel terikat merupakan variabel utama yang sesuai dalam investigasi. Melalui analisis variabel terikat (misalnya, menemukan apakah variabel yang mempengaruhinya), maka terdapat kemungkinan untuk menemukan jawaban atas solusi atas masalah tersebut. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen	Variabel Independen	Indikator	Nomor Kuisisioner
Kinerja Karyawan	Rekrutmen Karyawan	1. Dasar perekrutan pegawai 2. Sumber pegawai 3. Metode perekrutan	1-7
Kinerja Karyawan	Pelatihan Karyawan	1. Metode pelatihan 2. Materi pelatihan 3. Ketrampilan trainer 4. Durasi pelatihan 5. Sasaran pelatihan 6. Aspek lain 7. Alih pengetahuan 8. Tempat pelatihan 9. Relevansi dengan jobdesk 10. Penerapan pelatihan 11. Perubahan perilaku 12. Efisiensi	8-19



Kinerja Karyawan	Kepuasan Karyawan	1. Kondisi emosional 2. Kinerja 3. Perilaku 4. Kepuasan dalam hidup 5. Kesejahteraan jasmani dan rohani	20-29
Kinerja Karyawan		1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat waktu 4. Efektivitas biaya 5. Kebutuhan akan pengawasan 6. Dampak interpersonal	30-41

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013).

1) Content Validity

Uji ini digunakan untuk memastikan bahwa pengukuran memasukan sekumpulan item-item yang memadai dan mewakili yang mengungkap konsep. Semakin besar validitas isi maka skala item mencerminkan keselarasan konsep yang diukur.

2) Criterion-related Validity

Validitas ini akan terpenuhi jika pengukuran individu menurut satu kriteria yang diharapkan dan diprediksi. Hasil ditunjukkan jika skala membedakan individu yang diketahui berbeda yaitu, mereka menghasilkan skor yang berbeda dengan instrument. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menghasilkan validitas konkuren.

3) Construct Validity

Membuktikan seberapa baik hasil yang didapatkan dari penggunaan ukuran sesuai dengan teori yang didasari desain tes. Hal tersebut dinilai melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen akan dipenuhi jika skor yang dihasilkan dengan dua instrument yang berbeda yang mengukur konsep yang sama menunjukkan korelasi yang tinggi. Kemudian validitas diskriminan terpenuhi berdasarkan teori dua variabel diprediksi tidak berkorelasi dan skor yang diperoleh dengan mengukurnya secara empiri membuktikan hal tersebut.

Uji validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus menurut Sugiyono (2015):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

Dalam mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2009 : 164) > 0,300.

Uji Reabilitas

Menurut Indrawati (2015) dalam Zahra & Rina (2018) reliabilitas adalah menyangkut tingkat keterpercayaan, keterandalan, konsistensi, atau kestabilan hasil suatu pengukuran. Menurut Riduwan (2010) dalam Zahra & Rina (2018) uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas

ukuran, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Alfa Cronbach digunakan apakah indikator yang digunakan memiliki hasil reliabel atau tidak reliabel. Untuk jenis data interval atau essay dalam mengkaji reliabilitas menggunakan teknik *Alfa Cronbach*. Apabila nilai *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,60 atau 60% maka instrument dapat dinyatakan reliabel. Dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan rumus dari Sugiyono (2015):

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{sr^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_i = Reliabilitas instrument
 k = Mean kuadrat antara subyek
 $\sum s_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan
 sr^2 = Varians total

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan variabel intervening, dimana terjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Sehingga pengujian asumsi klasik ini dilakukan pada 2 substruktural. Substruktural 1 yaitu pengaruh X terhadap Z, dan substruktural 2 yaitu pengaruh X dan Z terhadap Y. terkecuali untuk uji multikolinieritas, hanya dipegunakan di substruktural 2 yaitu pengaruh variabel X dan Y.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji statistik untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak. Uji statistic yang dapat digunakan untuk menguji normalitas adalah uji statistic *non-parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S)*.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang cukup kuat antara variabel bebas (independen). (Ghozali, 2016).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variable independen. Identifikasi secara statistik untuk menunjukkan ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas independent lainnya yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$).

Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

- 1) Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka dapat disimpulkan ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016).

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan dari pengolahan data menunjukkan hasil di atas 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Janie, 2012) dalam (Nugroho 2014). Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hal ini sering ditemukan pada data runut waktu (*time series*) karena gangguan pada seseorang/ individu /kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t. Jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Keberadaan autokorelasi pada penelitian ini di uji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- 1) Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.



3) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat aotokorelasi negative.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data digunakan untuk pengujian atas kebenaran pertanyaan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pertanyaan yang diajukan.

a. Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + b_1Z$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Variabel bebas

a dan b = konstanta

b. Regresi Linear Berganda.

Regresi Model Kinerja Karyawan

Analisis regresi model digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dari rekrutmen, pelatihan karyawan, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.

$$\text{Persamaan: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Rekrutmen Karyawan

X2 = Pelatihan Karyawan

X3 = Kepuasan Karyawan

b1 = Koefisien Regresi

b2 = Koefisien Regresi

b3 = Koefisien Regresi

Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*).

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi atau *R square* merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sejauh mana model penelitian dalam menjelaskan variabel-variabel dependen. Koefisien determinasi memaparkan seberapa besar berubahnya suatu variabel dapat dijelaskan dari perubahan atas variabel yang lain. Besarnya koefisien determinasi adalah antara angka nol sampai dengan angka satu ($0 < R^2 < 1$). (Ghozali I., 2018).

b. Uji Secara Parsial (Uji-T).

Uji statistik t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. (Ghozali I., 2018). Uji parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabelindependent secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen. Adapun ketentuannya jika nilai $sig < \alpha$ 0,05 maka hipotesis dapat diterima, dan juga menunjukkan bahwa koefisien regresi searah dengan hipotesis.

c. Uji Secara Simultan (Uji-F).

Uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. (Ghozali I., 2018). Pengujian secara simultan ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secarabersamaan mempunyai pengaruh yang bermakna secara simultan terhadap variabel dependen yang diuji dengan melihat nilai sig 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai sig F dengan α 0,05. Apabila nilai sig F < dari α 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai sig F > dari α 0,05 maka variabel independen tidak memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 82 responden dari seluruh karyawan yang bekerja di PT.Sinar Mandiri Semesta (Tara Hotel Yogyakarta). Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data adalah melalui kuesioner menggunakan *google form*. Dari seluruh pernyataan yang diberikan oleh responden diharapkan dapat diperoleh gambaran sesungguhnya yang mereka harapkan. Analisis data penelitian digunakan untuk mengetahui keabsahan data berdasarkan pengujian menggunakan software SPSS dan Anova. Analisis kemudian untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, dan hipotesis yang disusun apakah dapat diterima atau ditolak.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas untuk mengukur konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruktif yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2017) pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Handal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari koefisien alpha yang dihasilkan, data yang melebihi angka 0,90 dapat dikatakan memiliki keandalan sempurna (Halin 2018). Teknik yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah alat analisis *Alpha Cronbach's*. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika mempunyai alpha lebih dari 0,6 dan apabila angka Alpha Cronbach's mendekati 1 maka semakin tinggi tingkat reliabilitasnya (Sekaran 2000).

Melakukan uji sampel besar sebanyak 82 responden adalah hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian. Pernyataan tersebut reliabel maka jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Hasil uji reliabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,642	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,846	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,867	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	Reliabel

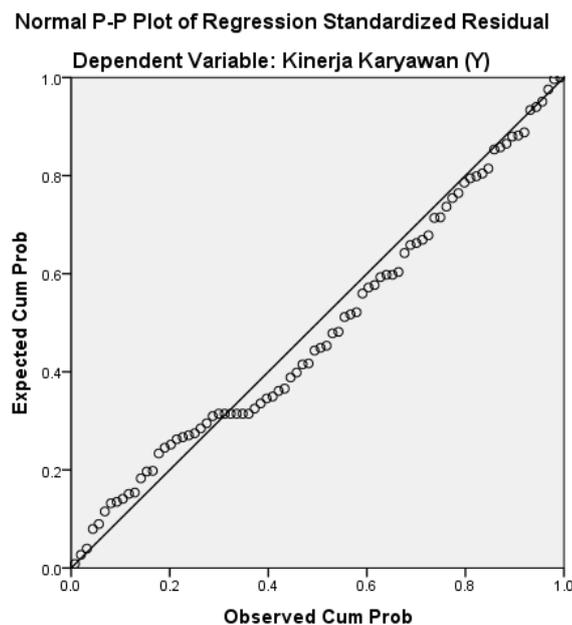
Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas dari 82 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,642, Pelatihan (X2) sebesar 0,846, Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,867, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,919, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot dari data residual regresi yang dapat dilihat pada gambar Grafik tersebut memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal. dan berdasar grafik Normal P-P Plot diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan ini maka data residual terdistribusi secara normal dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2. Norma P-P Plot Uji Asumsi Normalitas



Dari gambar diatas dapat diketahui data berada digaris diagonal dan tidak melebar atau tidak menjauhi garis diagonal maka data berdistribusi normal. Analisis One-Sample Kolgomorov membandingkan fungsi distribusi kumulatif pengamatan suatu variabel dengan distribusi tertentu secara teoritis. Menurut Wahyu Agung kriteria pengujian uji normalitas antara lain jika sign pada kolom Asymp Sig (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, Jika sign pada kolom Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian normalitas data pada variable Rekrutmen, pelatihan kerja, dan kepuasan kinerja dapat dilihat pada tabel Kolmogorov-Smirnov dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji One-Sample Kolgomorov

			Unstandardized Residual
N			82
Normal Parameters	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.47758735
Most Differences	Extreme	Absolute	.076
		Positive	.076
		Negative	-.059
Test Statistic			.076
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Pengujian Multikolonieritas untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkolerasi. Untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai variance Inflation Factor (VIF), dimana varibael bermasalah apabila nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10. (Ghozali, 2016).

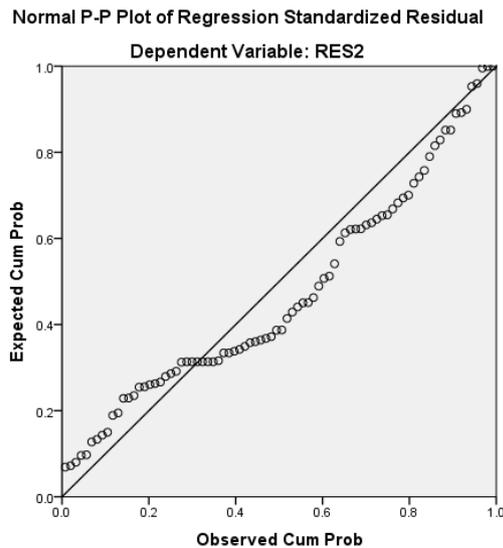
Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Rekrutmen (X1)	0.530	1.887
Pelatihan (X2)	0.442	2.265
Kepuasan Kerja (X3)	0.556	1.799

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Biasanya data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang, dan besar (Ghozali, 2016).



Gambar 3. Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan (perpotongan antara nilai residual dan prediksi) relatif menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa analisis regresi ganda X1, X2, dan X3 terhadap Y benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Uji Analisis Regresi Linear

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.816	3.924		0.463	0.645
Rekrutmen (X1)	0.353	0.155	0.198	2.279	0.000
Pelatihan (X2)	0.217	0.112	0.185	1.935	0.000
Kepuasan Kerja (X3)	0.678	0.104	0.557	6.548	0.000

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,816 berarti jika variabel rekrutmen, pelatihan karyawan, dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka nilai constant adalah 1,816.
2. Nilai koefisien beta pada variabel rekrutmen sebesar 0,353 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Rekrutmen (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja (Y) sebesar 1,816 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kinerja (Y) akan menurunkan kinerja sebesar 1,816 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.



3. Nilai koefisien beta pada variabel Seleksi sebesar 0,217 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Pelatihan (X2) Sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja (Y) sebesar 1,816 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kinerja (Y) akan menurunkan Seleksi sebesar 1,816 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
4. Nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,678 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kepuasan kerja(X3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja (Y) sebesar 1,816 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kinerja (Y) akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 1,816 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Pengujian Hipotesis

Pada hasil analisa data menggunakan spss versi 22 didapatkan beberapa hasil untuk mengetahui antara variabel bebas dan terikat memiliki distribusi normal atau tidak, uji analisa regresi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis untuk mengetahui kebenaran hipotesa pada penelitian ini dengan cara membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel, Berikut ditampilkan hasil analisis uji t pada penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t

Variabel	Nama variabel	Hasil Uji t	Hasil Uji tabel t (df) n-k-1 =36 - 2 - 1 = 33	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1	2,279	1.69236	Signifikan
Pelatihan (X2)	X2	1,935		Signifikan
Kepuasan Kerja (X3)	X3	6,548		Signifikan

Berdasarkan hasil uji t-parsial untuk masing – masing variable menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan semua hipotesa yang disusun terbukti. Setelah melakukan uji t parsial, untuk memperkuat hipotesa yang disusun, maka dilakukan pengujian serentak. Uji serentak (uji F) yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F: F Tabel dalam Excel, jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak, dan Ha diterima). Hasil uji serentak (F) dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 8. Hasil Pengujian Serentak (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1089.677	3	363.226	56.981	.000 ^b
Residual	497.214	78	6.375		
Total	1586.890	81			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2)

Dari hasil uji F pada tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 56,981 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig F_{hitung}<5% (0,000 < 0,05), dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh kinerja Karyawan (Y).

Pengujian koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model yang digunakan dapat menerangkan variasi variabel independen. X memegang peranan dalam perubahan Y. bila terjadi perubahan X, maka Y akan berubah.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.829 ^a	0.687	0.675	2.525	1.997

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,675, artinya variabel bebas secara bersama–sama mempengaruhi variabel terikat sebesar

67,5% sisanya sebesar 2,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian melalui software SPSS dan Anova pada 82 responden dari seluruh karyawan yang bekerja di PT.Sinar Mandiri Semesta (Tara Hotel Yogyakarta) diperoleh hasil :

1. Hipotesis Pertama

Pada hipotesis pertama (H1) diduga terdapat pengaruh rekrutmen pada kinerja karyawan. Melalui analisa uji t-parsial diketahui bahwa pada hipotesis pertama t-hitung sebesar 2,279 dan t-tabel sebesar 1,69236. Hal ini menerangkan bahwa t-hitung lebih besar daripada t-tabel yang berarti rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh dari rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,353, yang berarti setiap ada rekrutmen (X1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,353 satuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosalina (2021) yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Ke-dua

Hipotesis ke-dua (H2) adalah diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui analisa uji t-parsial diketahui bahwa pada hipotesis ke-dua t-hitung sebesar 1,935 sementara t-tabel sebesar 1,69236 yang artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh dari pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,217, yang berarti setiap ada pelatihan (X2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,217 satuan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Fahrozi dkk (2022) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewanga & Rahardja (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Pelatihan yang diikuti oleh karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

3. Hipotesis Ke-tiga

Pada hipotesis ke-tiga (H3) diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui analisa uji t-parsial diketahui bahwa pada hipotesis ke-tiga t-hitung sebesar 6,548 sementara t-tabel sebesar 1,69236 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh dari kepuasan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,678, yang berarti setiap ada kepuasan (X3), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,678 satuan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Octavianti & Hamni (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,977 > 1,996). Kepuasan kerja sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari ke tiga hipotesis ini diketahui bahwa kepuasan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai 6,548 > 1,69236. Setelah itu hipotesis pertama yaitu rekrutmen berpengaruh pada kinerja karyawan dengan nilai 2,279 > 1,69236 dan yang terakhir pada hipotesis ke-dua pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan dengan nilai 1,935 > 1,69236.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan secara detail dan terperinci pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di Tara Hotel Yogyakarta. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t hitung variable rekrutmen (X1) adalah 2,279 dan nilai t tabel 1,692. Besarnya pengaruh dari rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,353, yang berarti setiap ada rekrutmen (X1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,353 satuan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tara Hotel Yogyakarta. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t hitung variable pelatihan (X2) adalah 1,935 dan nilai t tabel 1,692. Besarnya pengaruh dari pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,217, yang berarti setiap ada pelatihan (X2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,217 satuan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tara Hotel Yogyakarta. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t hitung variable kepuasan (X3) adalah 6,548 dan nilai t tabel



- 1,692. Besarnya pengaruh dari kepuasan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,678, yang berarti setiap ada kepuasan (X3), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,678 satuan.
4. Kepuasan kerja (X3) merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai uji t dan regresi linear berganda

Saran

Adapaun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti berharap agar perusahaan mempertahankan konsistensi proses rekrutmen seleksi yang adil, untuk meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial karyawan. Melalui hasil penelitian ini juga peneliti berharap agar perusahaan tetap menjaga konsistensi, dalam proses rekrutmen seleksi yang transparan terhadap para calon karyawan yang ingin melamar pada Tara Hotel Yogyakarta.
2. Perlu dilakukannya evaluasi berkala dalam mendesain program pelatihan. Evaluasi berkala memiliki tujuan untuk memberikan gambaran terbaru tentang apa saja hal yang dibutuhkan karyawan dalam pelatihan. Sehingga perusahaan dapat dengan sigap membaca kebutuhan karyawan, dan efektivitas program pelatihan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiraharja, J. (2022). *Komparasi Antara Online Guest Reviews Dengan Offline Guest Reviews Di Tara Hotel Yogyakarta*. (Skripsi Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia Bandung).
- Dzahabiyah, Z., Zunaidah., Farla, W. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(1), 69–84. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i1.17006>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Halin, H. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Semen Baturaja Di Palembang Pada PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk. *Jurnal Ecoment Global*, 3(2), 79. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i2.477>
- Hermawan, I., Idris, M., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 158–176. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.904>
- Lestari, I., Triani, M. (2020). The Asia Pacific Journal of Management Studies Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management*, 7(3), 165–174
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Deviratif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- N. Catur F., Sukatmajaya, A. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura li. *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v1i02.445>
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan* (D. Winarni (ed.); 1st ed.). Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855>
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, Uma. (2013). *Research Methods for Business*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik dan metode rekrutmen sebagai penentu.
- Sitompul, D. H., Sinaga, D., Sitanggang, I. M., & Purba, M. I. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Sinar Jernih Suksesindo.

- Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 432–440. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.321>
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1154/879>
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 80–88.
- Zahra, R. R., Rina, N. (2018). Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoufit Di Kota Bandung. *Jurnal Lontar*, 6(5), 613–616. <https://doi.org/10.7868/s0869565218050249>