

**THE EFFECT OF RECRUITMENT, TRAINING AND WORK ACHIEVEMENT OF
CAREER DEVELOPMENT AND ITS IMPACT ON WORK SATISFACTION AS A
VARIABLE OF MEDIATION
(STUDY AT GRASIA SEMARANG HOTEL)**

Hanif Al Mahi ¹⁾ Heru Sri Wulan, S.E.,M.M. ²⁾Patricia Diana P, S.E.,M.M.³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Tujuan yang diinginkan dari kegiatan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Hotel Grasia Semarang). Penelitian ini populasinya seluruh karyawan Hotel Grasia Semarang yang berjumlah 103 karyawan. Sample diambil dari seluruh populasi sebanyak 103 responden yang dijadikan sample, dengan tehnik sampling jenuh (sensus) dan yang mengembalikan kuesioner sebanyak 95 responden. Hasil penelitiannya adalah variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan dan menunjukkan arah pengaruh positif. Variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan dan menunjukkan arah pengaruh positif. Variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan menunjukkan arah pengaruh negatif. Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan menunjukkan arah pengaruh positif, dengan demikian hipotesis ke lima diterima. Variabel prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan menunjukkan arah pengaruh negatif. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang dan menunjukkan arah pengaruh positif.

Kata kunci : Rekrutmen, pelatihan, prestasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja

ABSTRACT

The intended purpose of this research activity is to examine and analyze the effect of recruitment, training, and work performance on career development with job satisfaction as an intervening variable (Study at Grasia Hotel Semarang). This study population of all Grasia Semarang Hotel employees, amounting to 103 employees. Samples were taken from the entire population of 103 respondents who were sampled, with saturated sampling techniques (census) and who returned the questionnaire as many as 95 respondents. The results of the study are recruitment variables do not significantly influence employee career development. Recruitment variables significantly influence employee career development and indicate direction of positive influence. Job performance variables significantly influence employee career development and indicate the direction of positive influence. The recruitment variable does not significantly influence employee job satisfaction and shows the direction of the negative influence. The training variable has a significant effect on employee job satisfaction and shows the direction of the positive influence, thus the fifth hypothesis is accepted. Job performance variable does not significantly influence employee job satisfaction and shows the direction of negative influence. Career development variables have a significant effect on employee job satisfaction at Grasia Hotel Semarang and shows the direction of positive influence.

Keywords: Recruitment, training, work performance, career development and job satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan pengembangan pada karirnya. Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan karyawan, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Kesuksesan karir membawa arti yang berbeda untuk masing-masing individu karyawan (Meriam *et al.*, 2012).

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2013). Richard (2014) mengungkapkan bahwa program perencanaan dan pengembangan karir karyawan berfokus untuk membantu karyawan mencapai kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif. Perencanaan karir setiap karyawan itu berbeda-beda tergantung dari pemahaman diri mereka sendiri, kepentingan pribadi, nilai-nilai, peran dan tanggung jawab yang lebih besar yang merupakan ciri khas dari tahap tertentu karir (Tsei *et al.*, 2014). Pengembangan karir seorang pegawai dalam menempati suatu posisi jabatan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2015), menyatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan karir yaitu sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan, prestasi, dan faktor nasib. Penelitian Labbase (2010) menyebutkan faktor-faktor yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan (diklat), prestasi kerja, pengalaman kerja dan keahlian yang dimiliki pegawai secara serempak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Agar perusahaan terus mampu menjaga eksistensinya dalam persaingan bisnis, perusahaan tidak hanya bisa mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa ditunjang dengan kendalan SDM yang handal. Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam organisasi dimulai sejak

proses penerimaan karyawan (rekrutmen), penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, ketrampilan karyawan tersebut hingga pengembangan kariernya (Kasmir, 2016).

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Grasia Semarang ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Grasia Semarang ?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Grasia Semarang ?
4. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang ?
5. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang ?
6. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grasia Semarang ?
7. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grasia Semarang ?
8. Apakah pengembangan karir memediasi pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grasia Semarang ?
9. Apakah pengembangan karir memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grasia Semarang ?
10. Apakah pengembangan karir memediasi pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Hotel

Grasia Semarang ?

TELAAH PUSTAKA

Pengembangan Karir

Karir atau *career* adalah menunjukkan perkembangan para pegawai secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi (Soeprihanto, 2013). Simamora (2014) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda yaitu dari perspektif, obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karir merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang dalam hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi tua. Kedua perspektif itu terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya.

Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, perusahaan atau lembaga pemerintahan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan yang meliputi kepuasan kerja, stres, dan frustrasi ditimbulkan oleh pekerjaan,

peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.

Rekrutmen

Rekrutmen (*recruitment*) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan.

Simamora (2014) menyatakan bahwa Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan dan hubungan karyawan. Sedangkan rekrutmen menurut Hasibuan (2015) adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar dapat melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Handoko (2012) menyatakan bahwa "Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan".

Pelatihan

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan.

Mathis (2015) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang

mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Sedangkan pelatihan menurut Gary Dessler (2015) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Prestasi Kerja

A.S Moenir, menyatakan bahwa yang dimaksud prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pada satu kesatuan waktu dan ukuran tertentu (A.S. Moenir; 2013). Hasibuan (2015)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004).

mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari ketiga factor penting yaitu kemampuan, niat seseorang bekerja dan kemampuan menerima penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi karyawan. Prestasi kerja dapat dilihat dari beberapa unsur, antara lain :

- Kesetiaan karyawan kepada pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya.
- Hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dari uraian pekerjaan.
- Kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang ada dan menggerakkan tugasnya sesuai dengan instruksi yang diberikan.
- Tanggung jawab Karyawan terhadap kebijaksanaan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan.

Luthan yang dikutip oleh Toha (2015) seorang pegawai yang memiliki prestasi tinggi ditandai dengan karakteristik :

Suka mengambil resiko yang wajar, seorang yang berprestasi tinggi pada umumnya lebih menyenangi suatu resiko yang tidak terlalu berat dan tidak pula terlalu ringgan, tetapi karakteristik yang pertama ini tidak dapat dikenakan pada setiap pegawai, karena seorang pegawai bukan pengambil keputusan pada unitnya, akan tetapi selalu melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya tanpa mempertimbangkan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Grasia Semarang yang berjumlah 103 orang. Data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 95.

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Imam Ghozali, 2011). Uji validitas digunakan untuk menguji indikator dari variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Prestasi Kerja (X3), Pengembangan Karir (Y1 dan Kepuasan Kerja (Y2), dengan menggunakan rumus korelasi produk.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 10\%$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada Cara pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati penyebaran titik-titik menyebar secara acak pada uji gelser. Uji glejser dilakukan dengan melihat apakah variabel independen memiliki signifikansi $> 0,05$ dengan meregres variabel independen terhadap absolut residual. Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas:

Koefisien Determinasi Regresi 1

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh Rekrutmen (X₁), Pelatihan (X₂), dan Prestasi Kerja (X₃) terhadap Pengembangan Karir (Y) pada karyawan Hotel Grasia Semarang.

Adjusted R Square = 0,571, artinya rekrutmen, pelatihan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada Hotel

moment hasilnya dapat dibandingkan dengan r kritis yang ketentuannya sebagai berikut :apabila r hitung $> r$ tabel, maka indikator dinyatakan valid apabila r hitung $< r$ tabel, maka indikator dinyatakan tidak valid

- r tabel = 0,202 (N = 95, $\alpha = 0,05$).

multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Pengujian heteroskedastisitas digunakan dikarenakan penelitian ini menggunakan data *cross section*, dimana *cross section* menguji beberapa variabel (obyek) dalam satu waktu sehingga pengujian heteroskedastisitas diperlukan dalam penelitian ini.

Grasia Semarang sebesar 57,1 % sedangkan sisanya sebesar 42,9 % (100 - 57,1) pengembangan karir dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti komunikasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 10\%$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Pengujian heteroskedastisitas digunakan dikarenakan penelitian ini menggunakan data *coss section*, dimana *coss section* menguji beberapa variabel (obyek) dalam satu waktu sehingga pengujian heteroskedastisitas diperlukan dalam penelitian ini.

Cara pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati penyebaran titik-titik menyebar secara acak pada uji gelser. Uji glejser dilakukan dengan melihat apakah variabel independen memiliki signifikansi $> 0,05$ dengan meregres variabel independen terhadap absolut residual.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Prestasi Kerja (X3) dan Pengembangan Karir (Y1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) pada karyawan Hotel Grasia Semarang. di atas, kontribusi rekrutmen, pelatihan, prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grasia Semarang sebagai berikut : *Adjusted R Square* = 0,551, artinya rekrutmen, pelatihan, prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grasia Semarang sebesar 55,1 % sedangkan sisanya sebesar 44,9 % ($100 - 55,1$) kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti komunikasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Pengujian hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis 1 sampai dengan 4 diuji dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang bertujuan untuk mengetahui

besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05 maka hipotesis diterima. hasil penelitian diatas diperoleh keterangan banyaknya responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 79 orang atau sebesar 83,16%, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 16 orang atau sebesar 16,84%. Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Imam Ghozali, 2011). Uji validitas digunakan untuk menguji indikator dari variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Prestasi Kerja (X3), Pengembangan Karir (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2), dengan menggunakan rumus korelasi produk moment hasilnya dapat dibandingkan dengan r kritis yang ketentuannya sebagai berikut :

apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka indikator dinyatakan valid

apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka indikator dinyatakan tidak valid - $r \text{ tabel} = 0,202$ ($N = 95, \alpha = 0,05$).

Adapun output perhitungan SPSS (lampiran 4,5 dan 6) dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji ini diperlukan karena penelitian yang menggunakan kuesioner perlu diuji reliabilitasnya. Setelah dilakukan pengujian valitias, perlu dikaji reliabilitasnya. Suatu kuesinoner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2011). Formula statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini adalah uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $>$

0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas: Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* variabel rekrutmen, pelatihan, prestasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja menunjukkan nilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Hotel Grasia Semarang

Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus berdistribusi normal. uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable-variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Hal ini dikarenakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan regresi linier berganda perlu diuji dengan uji normalitas data. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Metode yang handal untuk melihat analisis grafik adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Untuk menguji normalitas residual dilakukan dengan uji statistik *non parametric kolmogorof-smirnov* (K-S) dengan level signifikansi $> 0,05$. Dalam uji Kolmogorof Smirnov akan diuji normalitas residual dan normalitas variabel. Di bawah ini hasil uji normalitas residual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Grasia Semarang

Nilai t-hitung Rekrutmen (X_1) adalah sebesar 1,546 dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,126. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan pada Hotel Grasia Semarang dan menunjukkan arah pengaruh negatif. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik Rekrutmen akan meningkatkan Pengembangan Karir karyawan pada Hotel Grasia Semarang. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) menyatakan bahwa Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Grasia Semarang

Nilai t-hitung Pelatihan (X_2) adalah sebesar 10,508 dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan pada Hotel Grasia Semarang dan menunjukkan arah pengaruh positif. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik Pelatihan akan meningkatkan Pengembangan Karir karyawan pada Hotel Grasia Semarang. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triharyanto, Baba (2016), Angga (2015) dan (2017) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Hotel Grasia Semarang

Nilai t-hitung Prestasi Kerja (X_3) adalah sebesar 3,464 dan nilai probabilitas

lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan pada Hotel Grasia Semarang dan menunjukkan arah pengaruh positif. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi Prestasi Kerja akan meningkatkan Pengembangan Karir karyawan pada Hotel Grasia Semarang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siskarini (2015), Baba (2016), Susanto (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang

Nilai t-hitung Rekrutmen (X_1) adalah sebesar 0,522 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang dan menunjukkan arah pengaruh negatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen kurang baik akan menurunkan Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnawaty (2017) dan Wijaya (2017) menyatakan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang

Nilai t-hitung Pelatihan (X_2) adalah sebesar 10,508 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,013. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang dan menunjukkan arah pengaruh positif. Hasil penelitian ini menunjukkan

semakin baik pelatihan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang. Dengan demikian, hipotesis ke lima dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilayya (2015) dan Elisabeth (2016) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang

Nilai t-hitung Prestasi Kerja (X_3) adalah sebesar 1,138 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,258. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang dan menunjukkan arah pengaruh negatif. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin rendah Prestasi Kerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang. Dengan demikian, hipotesis ke enam dalam penelitian ini ditolak. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arini (2016), Siskarini (2015) dan Baba (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang

Nilai t-hitung Pengembangan Karir (X_7) adalah sebesar 4,833 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang dan menunjukkan arah pengaruh positif. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grasia Semarang. Dengan demikian, hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lasya (2015), Vendriana (2017) dan Farantika (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Rekrutitmen terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karier sebagai variabel mediasi

Pengaruh langsung Rekrutitmen terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,038 (tidak signifikan). Sedangkan nilai koefisien pengaruh Rekrutitmen terhadap Pengembangan Karier mempunyai nilai koefisien sebesar 0,108 (tidak signifikan). Nilai koefisien pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,518 (signifikan). Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi tidak signifikan dan berarti bahwa rekrutitmen tidak dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap pengembangan karir. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 8 (H8) bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh rekrutitmen terhadap kepuasan kerja karyawan tidak terbukti

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karier sebagai variabel mediasi

DAFTAR PUSTAKA

- Agboola, Alex & Tsai, Kun Chen. European Journal of education Research. 2012. Bring Character Education Into Classroom. University of Incarnate Word. San Antonio.
- Ahmad Tohardi. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Amin, Muslim. Wan Khairuzzaman Wan Ismail, Siti Zaleha Abdul Rasid, & Richard Daverson Andrew 2014. The impact of human resource management practices on

Hasil analisis variabel mediasi pada kepuasan kerja dalam memediasi pelatihan terhadap pengembangan karir adalah t hitung 2,545 dan nilai probabilitas sebesar 0,13, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 9 (H9) bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan terbukti.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karier sebagai variabel mediasi pada Hotel Grasia Semarang

Hasil analisis variabel mediasi kepuasan kerja dalam memediasi prestasi kerja terhadap pengembangan karir adalah t-hitung sebesar 1,138 dan nilai probabilitas sebesar 0,258, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi tidak signifikan dan berarti bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 10 (H10) bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan tidak terbukti.

performance: Evidence from a public university, The TQM Journal, 26(2): 125-142.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Gibson, James L et al, 2008, Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur,

- Proses, Edisi Keempat, Terjemahan, Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta
- Kasmir, 2016. Management Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep). Yogyakarta : CV. ANDI
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Miftah Toha. 2005. Perilaku Organisasi (Konsep dasar dan perilakunya). Jakarta: Grafindo Persada
- Meriam, Siti., Ali., Mohd Rizaimy Shahrudin., Azyyati Anvar. 2012. The Association Between Job Position, Work Experience and Career Satisfaction : The Case Of Malaysian's Academic Staff. *Asian Social Science*, 6 (10) : 333-343
- Moenir, A.S. 2000. Problematika Karyawan dan Perusahaan, Pelita Ilmu, Bandung
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat
- Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti., 2007. Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung
- Simamora Henry. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sirait, Justine T. 2007. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi; Edisi kedua. Jakarta, Grasindo
- Soeprihanto, John. 2000. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani. Handoko. 2004 Organisasi Perusahaan-Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku, Yogyakarta: BPFE
- Sutrisno, Edy, 2009, Management Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Perdana Media Group
- Suwanto & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Sulita : Bandung
- Veithzal Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- A.A. Sg. Siskarini Jayanti dan I Gusti Salit Ketut Netra (2011) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan dan Kesempatan Untuk Tumbuh kembang Terhadap Pengembangan karir Pegawai negeri Sipil pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar
- Angga Wisnu Wardana (2014), dengan judul penelitian Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan yang dikelola Oleh TELKOM HR Area 3 Bandung (Studi Kasus Unit DIVA, DCS, DBS, Marketing dan SAS)
- Ica Trisnawaty (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Rektutmen, Keselamatan Kerja, dan Kinerja Karyawan Terhadap pengembangan Karir pada

PT. Bank Syariah Mandiri KC
Palembang

Ni Putu Asri S dan I Gusti Made S (2016) telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

(Studi Rumah Sakit Umum Daerah
Kabupaten Badung)

Said Muamarizal dkk (2015), dengan judul penelitian Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru