

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL AMARIS YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Esekiel Perangin-Angin

11150122

**FAKULTAS BISNIS MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WANCARA
YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL AMARIS YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Esekiel Perangin-Angin

11150122



**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ESEKIEL PERANGIN-ANGIN
NIM : 11150122
Program studi : MANAJEMEN
Fakultas : BISNIS
Jenis Karya : SKRIPSI

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL AMARIS YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 17 April 2020

Yang menyatakan



(ESEKIEL PERANGIN ANGIN)
NIM.11150122

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul:

PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL AMARIS YOGYAKARTA

Telah diajukan dan diperhatikan oleh:

ESEKIEL PERANGIN-ANGIN

11150122

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal: **16 APR 2020**

Nama Dosen

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MB
(Ketua Tim Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan


.....

.....

.....

Yogyakarta, **13 MAY 2020**

Disahkan oleh:

Dekan




Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si.

Ketua Program Studi


Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

“PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL AMARIS YOGYAKARTA”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 16 Maret 2020



Esekiel Perangin-Angin

NIM : 11150122

HALAMAN MOTTO

“Orang yang sabar besar pengertiannya, tetapi siapa yang cepat marah
membesarkan kebodohnya”

(Amsal 15:18)

“Serahkanlah segala kekhawatiraanmu kepada-Nya, sebab Ia yang memelihara
kamu”

(1 Petrus 5:7)

“Dialah yang mengikat pinggangku dengan keperkasaan dan membuat jalanku
rata”

(Mazmur 18:32)

“Ora et labora = berdoa dan bekerja”

(Kristen)

“Orangtua panutanku, Tuhan Yesus Besertaku”

(Penulis)

“Pohon pinang tumbuh sendiri”

(Penulis)

“Mela mulih adi langa ruluh”

(penulis)

“Di tengah kesulitan terdapat kesempatan.”

(Albert Einstein)

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Bersukacitalah dalam pengharapan, bersabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa”

(Roma 12:12)

Tugas Akhir ini Saya Persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus.
2. Orang tua, kakak, dan adik tercinta.
3. Para dosen yang telah membimbing saya.
4. UKDW yang saya banggakan.
5. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Penelitian ini berjudul: “PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL AMARIS YOGYAKARTA”

Penulis sangat menyadari bahwa laporan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan ini. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat, akal budi, semangat dan kesehatan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Manajemen.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. atas kesabarannya membimbing dan memberi saran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Kedua orangtua yang selalu memberikan nasihat, doa, dorongan dan semangat serta mendengar keluh kesah penulis.
5. Kakak dan adik-adik saya : Mariani, Pida, Marcelina dan Katrin yang selalu memberi dukungan semangat dan doa.
6. Hotel Amaris Yogyakarta yang telah mengijinkan saya untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh staf pengajar Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.

8. Teman seperjuangan skripsi: Igraha , Anugrah, Efro, Andre dan semua teman-teman yang bersama-sama mengerjakan skripsi serta membantu pengerjaan skripsi saya.
9. Igraha solin, Anugrah Sembiring sahabat seperjuangan di kota perantauan selama menempuh perkuliahan, selalu memberikan semangat dan doa serta menghibur ketika saya jatuh serta memberi saran ketika kepala saya mulai buntu dalam menyelesaikan skripsi.
10. Sahabat-sahabatku: Baskoro, Mueng, Moses, Ulan, Rianti, Hilari, jeremi dan semua teman kos yang gokil dan memberikan semangat serta doa kepada saya.
11. Teman-teman Manajemen angkatan 2015
12. Semua teman dan kenalan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya saran, kritik, dan masukan yang bersifat membangun ke arah yang lebih baik dari semua pihak terkait. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 16 Maret 2020



Esekriel Perangin-Angin

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengajuan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
Abstrak	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Batasan Masalah	5
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Pengertian Kinerja.....	6

2.1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	6
2.1.2. Kriteria menilai kinerja karyawan.....	7
2.1.3. Manfaat penilaian kinerja	8
2.2. Pengertian Pelatihan.....	9
2.2.1. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	9
2.3. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.3.1. Faktor Kepuasan Kerja	12
2.3.2. Indikator Kepuasan Kerja	14
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Berpikir	17
2.5.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	17
2.5.2. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja	17
2.6. Model Penelitian	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1. Rencana Penelitian.....	19
3.1.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	19
3.1.2. Populasi dan Sampel.....	19
3.1.3. Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.2. Definisi Operasional.	20
3.2.1. Variabel Independen	21
3.2.1.1 Pelatihan	21
3.2.1.2 Kepuasan Kerja.....	22
3.2.2. Variabel Dependen	24

3.2.2.1 Kinerja.....	24
3.3. Metode Analisis Data.....	24
3.3.1. Uji Hipotesis	25
3.3.1.1. Uji Validasi	25
3.3.1.2. Uji Reabilitasi.....	25
3.3.1.3. Uji F.....	25
3.3.1.4. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t).....	26
3.3.1.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1. Hasil Penelitian.....	27
4.1.1. Analisis Deskriptif.....	27
4.1.1.1. Usia	27
4.1.1.2. Masa Kerja.....	28
4.1.1.3. Jenis Kelamin.....	29
4.1.1.4. Pendidikan Terakhir	29
4.1.1.5. Status Perkawinan	30
4.1.1.6. Status Pegawai	30
4.1.2. Uji Validasi	31
4.1.3. Uji Reliabilitas.....	32
4.1.4. Analisis Regresi	33
4.1.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	35
4.2. Pembahasan Hasil	36

BAB V PENUTUP	38
5.1. Kesimpulan.....	38
5.2.Keterbatasan	39
5.3.Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	43

©UKDW

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu	16
4.1. Usia	28
4.2. Masa Kerja.....	28
4.3. Jenis Kelamin	29
4.4. Pendidikan Terakhir	30
4.5. Status Perkawinan.....	30
4.6. Status Pegawai.....	31
4.7. Hasil Uji Validitas Pelatihan, Kepuasan kerja, dan Kinerja Menggunakan Analisis Faktor.....	32
4.8. Hasil Uji Reabilitasi Instrumen	33
4.9. Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja.....	34
4.10. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	35
4.11. Koefisiensi Determinasi Kinerja	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1. Paradigma Penelitian.....	18
--------------------------------	----

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
LAMPIRAN 1: Kuisisioner	43
LAMPIRAN 2: Data Profil Responden	47
LAMPIRAN 3: Uji Validitas dan Reabilitas.....	50
LAMPIRAN 4: Karakteristik Responden	53
LAMPIRAN 5: Uji Regresi.....	56
LAMPIRAN 6: kartu konsultasi skripsi	57
LAMPIRAN 7: Formulir Rvisi Judul Skripsi	
LAMPIRAN 8: Revisi	

**ANALISI PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUSAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL AMARIS YOGYAKARTA**

**Esekiel Perangin-Angin
11150122**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email: esekiel1902@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris, Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan purposive sample, dan dengan sampel penelitian sebanyak 101 responden karyawan Hotel Amaris, Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (berupa efektivitas dan efisiensi kerja) Hotel Amaris, Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel pelatihan (berupa meningkatkan produktifitas kerja, kualitas kerja dan meningkatkan moral kerja), namun tidak dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (berupa, hubungan rekan kerja, gaji, lingkungan pekerjaan).

Kata Kunci : pelatihan, kepuasan kerja, kinerja.

**THE INFLUNCE OF TRAINING AND WORK SATISFACTION TO
EMPLOYEE'S WORKING PERFORMANCE IN AMARIS HOTEL
YOGYAKARTA**

**Esekiel Perangin-Angin
11150122**

*Business Faculty Management Study Program
Duta Wacana Christian University
Email: esekiel1902@gmail.com*

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of training and job satisfaction on the performance of employees of the Amaris Hotel, Yogyakarta. This research was conducted through a survey method with a purposive sample, and with a research sample of 101 employees of the Amaris Hotel, Yogyakarta. The results of this study indicate that employee performance (in the form of effectiveness and work efficiency) Amaris Hotel, Yogyakarta is influenced by training variables (in the form of increasing work productivity, quality of work and improving work morale), but not influenced by job satisfaction variables (in the form of, colleague relations, salary, work environment).

Keywords: Training, Job Satisfaction, Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja berasal dari padanan bahasa asing *performance* (Mangkunegara, 2013:67), yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Simanjuntak (2001). Sedangkan menurut Hasibuan (2010:56), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pentingnya suatu penelitian kinerja menurut Rivai (2004), adalah untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan mengukur dan menilai mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan apakah bisa bekerja sama dan lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat (Schuler & Jackson, 1996:3).

Semakin tinggi kualitas tenaga kerja, problema yang timbul semakin kompleks. Problema tersebut menjadi tanggung jawab manajemen untuk tetap menjaga kinerja karyawannya. Salah satu jalan keluar yang harus ditempuh manajemen sumber daya manusia adalah memberikan pelatihan dan memberikan kepuasan kepada tenaga tenaga kerja. Pelatihan merupakan salah satu intervensi pengembangan sumber daya manusia yang paling sering digunakan dan

merupakan pilar serta tahapan yang ada di program pemberdayaan. Menurut Abozed et al, (2009), menyatakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan merupakan tujuan utama organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan yang efektif harus memiliki dukungan yang kuat dari pimpinan, dan mampu melayani sebagai peran positif untuk bawahan Zenger (2000).

Elnaga (2013), menyatakan bahwa tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan, Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan. Menurut Manullang (2012), kegiatan pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu, untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang yang dilakukan guna memberikan suatu pengalaman dan pengetahuann di dalam dan di luar kemampuan seseorang pegawai guna memenuhi tuntutan perubahan yaitu pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan seorang pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan metode kerja dan memaksimalkan hasil, untuk memberikan dampak secara tidak langsung terhadap perusahaan (Kumara dan Utama :2016).

Bangun (2012:201), menyatakan pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:44), pelatihan *training* adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan

banyak memberikan masukan positif yang berhubungan dengan kemauan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan Manullang (2012).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu aspek penting di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seorang karyawan dimana seorang karyawan merasa tidak puas atau puas di dalam pekerjaan. Menurut George dalam priansa (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon seorang terhadap pekerjaannya.

Luthans (1995) dalam Nurmalini (2008), menjelaskan kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Sedangkan menurut Handoko (1997:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Luthans (1998:126) dalam Sriwidodo (2007:37), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Apabila karyawan telah merasakan kepuasan dengan hasil kerja yang telah dilakukan maka mendapatkan imbalan dari perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja lebih baik secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Syaiin, 2008). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Djumadi (2006), yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sangat penting, karena akan membahas seberapa besar tingkat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang akan menimbulkan kualitas pada pekerjaan, begitu juga dengan kepuasan kerja, dimana akan mempengaruhi kinerja yang akan menimbulkan dampak pada kinerja karyawan. Mengingat bahwa kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi karena mempengaruhi hasil dan perkembangan sebuah organisasi. Dalam hal ini kami mengajukan penelitianh **“Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan HOTEL AMARIS YOGYAKARTA”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dalam latar belakang di atas maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi.

1. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang didapat selama di bangku perkuliahan dan untuk melengkapi syarat memperoleh gelar S1 di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi yang penting bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan dan menghasilkan *output* optimal.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan refrensi bacaan ilmiah dan memberikan pengetahuan tambahan bagi semua pihak di UKDW yang membutuhkan.

1.5. Batasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Amaris Yogyakarta Alamat: Jl. Prof. Herman Yohanes No.16, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55223. Telepon: (0274) 2923838
2. Responden adalah karyawan yang sudah lebih setahun bekerja
3. Variabel yang diteliti adalah pelatihan, kepuasan dan kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, berkaitan dengan pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Yogyakarta, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari data profil responden, pengolahan data dilakukan dengan 101 responden. Berdasarkan usia yang lebih banyak adalah 19-24 tahun dengan persentase 74,2%, jenis kelamin yang paling dominan adalah responden wanita sebanyak 58 orang dengan presentase 57,4%. Pada tingkat pendidikan terakhir diketahui mayoritas pendidikan Diploma yaitu 43 dengan persentase 42,5%, sedangkan mayoritas masa kerja yang paling banyak adalah 1-2 th yaitu 75 dengan persentase 74,2%. Kemudian status yang paling banyak adalah jumlah karyawan yang belum menikah yaitu 84 orang dengan persentase 83,1%.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi, bahwa variabel pelatihan yang memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Yogyakarta. Sedangkan variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Yogyakarta. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan Hotel Amaris Yogyakarta dapat meningkat karena adanya pelatihan.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja Hotel Amaris Yogyakarta namun selama penelitian ini berlangsung, penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut :

- a. Dari data yang diperoleh, peneliti merasa masih kurang akurat karena peneliti hanya murni menggunakan metode survei kuisisioner tanpa adanya metode lain seperti wawancara.
- b. Peneliti hanya memakai dua variabel independen yakni pelatihan dan kepuasan kerja.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat diberikan dari penulis dalam penelitian ini yakni:

1. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan metode lain di samping kuesioner, seperti wawancara singkat kepada narasumber agar memperoleh informasi yang lebih akurat.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengganti atau menambahkan variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja, misalnya motivasi dan kompensasi, agar bisa lebih melengkapi penelitian ini pada masa yang akan datang karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abozed M, Melaine, Y. & Saci, K. 2009. *The Influence of Work Environmental Factors on Motivation to Transfer Management Training: Case Study of the Libyan Oil Industry. 4th Annual Conference Liverpool. 2009 May 19. Liverpool Inggris (GB). 9-21.*
- Alfajar, S. & Heru, T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Antari. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Parta Kencana Tohpati. *Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Multa* (Sili Antari, 142-153) Vol 18, No. 2 Edisi Desember 2012.
- Apriliyantini, L. E. P. I & Bagia, W & Suwendra, I. W. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Volume 4 Tahun 2016), Hal 1-7.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*: Liberty. Yogyakarta.
- Bambang, W. 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung.
- Bangun, W. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Deewar, M. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia*, Jakarta.
- Djumadi, 2006. Pengaruh kondisi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lembaga pendidikan non formal di jawa timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 4 (3): 411-420.
- Elnaga, A & Amen, I. The Effect of Training on Employee Performance, *European Journal of Business and Management*, Vol.5 No. 4, 2013.
- Hafidha, D. F. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Karyawan Arfa Barbershop Cabang Solo)". Universitas Slamet Riyadi. Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Vol. 16 Edisi Khusus April 2016: 177 – 186.
- Handoko, T. H. 1997. *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty, Yogyakarta.

- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kumara, W. S. E & Utama, I. W. M. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages KutaBali*.
- Kuncoro, M. 2007. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manullang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Marsoit, P. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*. Manado.
- Merry, R. M. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Vol. 9.
- Murty, A. W & Gunasti, H. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal Indonesia Accounting Review*, Vol. 2 No.2.pp. 215-228.
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurmalini, 2008. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 6, No. 1, 222-234.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Rahmadiski, A. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari. Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins, P. S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Schuler, R. S. & Jackson S. E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siagian, S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara*, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Borowita Citra Prima*. Surabaya
- Simanjuntak, P. J. 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi 2001*, Jakarta: FE UI.
- Singarimbun, M. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwondo, D. I & Sutanto, E. M. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 2, hal. 142.
- Syaiin, S. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari*, Medan.
- Widiyanto, I & Prasilowati, S. R. 2015. "Perilaku Pembelian melalui Internet", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, pp.111.2, Erlangga, Jakarta.
- Widodo, S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.