

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU

Mitha Risnawati¹ dan Suryalena²

Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau,
Pekanbaru, Indonesia, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru
28293

Abstract

This study aims to determine how much influence the development of career and organizational commitment to employee performance at the Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Samples in this study as many as 52 respondents and techniques used Stratified Random Sampling. The data in this study using survey method through questionnaires filled by employees. Data obtained from the questionnaire and then processed to then tested by statistical SPSS. The results of analysis using simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, determination test (R^2), individual significance test (t test), and simultaneous significant test (test F) so it can be seen that career development variables affect the employee performance variable, variable organizational commitment affect on employee performance, and career development variable, organizational commitment variable affect simultaneously to employee performance variable. Calculation result known R Square is coefficient of determination and obtained R Square value equal to 0,471. Meaning career development and organizational commitment affect employee performance of 47,1%.

Keywords: Career Development, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Setiap organisasi haruslah memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar organisasi dapat berkembang.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu, guna mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja dari suatu organisasi disesuaikan dengan visi dan misi yang telah ditentukan dalam organisasi, sehingga dapat mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan yang diambil dan apakah sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah

pengembangan karir yang merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan dan dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi atau perusahaan. Program pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya (Aditya dan indi, 2017)

Faktor pendukung untuk terciptanya manajemen kinerja yang baik diperlukan komitmen organisasional. Komitmen organisasional dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi maka akan berpengaruh terhadap tinggi nya kinerja karyawan. Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi organisasi. Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian dihubungkan dengan kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan , semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, (Moh.As' ad, 1995 dalam Rillah Hayati, 2011)

Bisnis perhotelan di pekanbaru telah tumbuh dan berkembang menjadi suatu bisnis akomodasi yang telah berdiri sejak dahulu sampai saat ini. Perkembangan bisnis perhotelan sejalan

dengan perkembangan teknologi dikota Pekanbaru, maka dari itu banyak hotel-hotel baru ataupun hotel lama yang siap untuk berkembang. Hal ini juga meningkatkan persaingan antara perhotelan yang ada di Pekanbaru.

Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru adalah salah satu hotel dengan klasifikasi bintang 4, hotel ini terletak di jalan Yos Sudarso 12A Pekanbaru yang berdiri sejak tahun 1987, didirikan oleh bapak H.Muhammad Nazir. Pengembangan karir diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia. Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan, seperti pemogokan kerja, ketidakhadiran, perpindahan kerja. Adapun bentuk pengembangan karir yang dilakukan oleh Hotel Mutiara Merdeka yaitu dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan nya seperti memberi motivasi, pelatihan keahlian agar mampu menguasai sebuah skill atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaan. Adanya promosi jabatan karena seorang karyawan dianggap memiliki kinerja yang bagus dan berprestasi. Mutasi atau pemindahan jabatan yang dikarenakan karyawan membuat kesalahan sehingga tidak pantas di posisi nya yang sekarang.

Karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan untuk menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan merupakan perencana,

pelaksana dan pengendalian selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga di sistem manajemen yang efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemauan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri dan semangat kerja tinggi sehingga kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru”**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah penelitian adalah: **Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru?**

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru
- f. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai penerapan pengembangan karir dan komitmen dalam suatu perusahaan.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah pengembangan karir dan komitmen organisasi.

Kerangka Teori

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu usaha manusia yang memaksimalkan segala potensi diri untuk mendapatkan kedudukan yang lebih dari sebelumnya. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2009 dalam Deborah, 2016). Pengembangan karir menurut (Mondy, 2010 dalam

Widya, 2015) adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Pendapat lain dari (Mejia, 2007 dalam Widya, 2015) yang mengatakan pengembangan karir dapat diartikan sebagai upaya formal dan berkelanjutan yang berfokus pada pengembangan terhadap karyawan yang lebih baik. Hal yang serupa juga diungkapkan oleh (H. Hadari Nawawi, 2008 dalam Widya, 2015) yang mengatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

(Mathis dan Jackson, 2002) menyatakan sumber daya manusia dalam organisasi perlu di didik, dilatih, dan dimutasi untuk mewujudkan efektivitas pengembangan karir. Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Secara keseluruhan dapat dipahami bahwa pengembangan karir dalam suatu perusahaan pada dasarnya dikembangkan atas empat fokus yaitu pendidikan, pelatihan, mutasi, dan promosi jabatan.

1. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu upaya sadar dan terencana untuk dapat memberikan suatu wahana dan wawasan tentang pengetahuan kerja dan cara mengerjakan pekerjaan sesuai orientasi kemajuan kerja

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan

tugas yang dilakukannya menjadi lebih baik lagi.

3. Mutasi

Mutasi karyawan merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang karyawan dalam lingkup organisasi. Merubah posisi atau jabatan atas pekerjaan atau tempat kerja dari seorang karyawan yang dilakukan secara vertical maupun horizontal

4. Promosi Jabatan

Promosi merupakan pengakuan tentang keberhasilan seseorang dalam mencapai prestasi yang gemilang.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. (Robert Kreitner, 2005) menyatakan komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

(Steers dan Porter, 1983 dalam Pantja dan Khusaini, 2001), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. (Mowday, 1982 dalam Pantja dan Khusaini, 2001) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu

dan keterlibatannya dengan organisasi kerja.

(Menurut Luthans, 2006) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Ada tiga indikator komitmen organisasi:

1. Komitmen afektif

Merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan

Merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3. Komitmen normatif

Merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2004)

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi yang bersangkutan. (Mangkunegara, 2005) berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh pemimpinnya, maka pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan suatu pekerjaan. Kepemimpinan yang baik, dapat dilihat dari kemampuan membimbing, mengarahkan, membangun motivasi kerja, mengendalikan organisasi, membangun team work, menciptakan kondisi kerja yang sehat, memberikan pengawasan dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju sesuai dengan misi yang telah ditentukan. Para pemimpin memiliki suatu ciri tersendiri dalam mengarahkan, membimbing karyawannya yang biasa dikenal dengan gaya kepemimpinan.

(Minner, 1990 dalam Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah disusun serta membandingkan dengan teori yang ada maka hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru
- H2 : Diduga komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru
- H3 : Diduga pengembangan karir dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Hotel Mutiara Merdeka, yang mana terletak di Jl, Yos Sudarso 12A Pekanbaru

2. Populasi

Dalam penelitian ini populasi adalah jumlah keseluruhan pada karyawan tetap di Hotel Mutiara Merdeka selama tahun 2016 yang berjumlah 110 orang.

3. Sampel

Jumlah sampel diambil dengan rumus (Slovin) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110 \times 0,01}$$

$$n = 52,38 \text{ (di genapkan menjadi 52)}$$

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan wawancara dengan teknik wawancara tidak terstruktur.

5. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

7. Uji Instrument Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki, untuk usia responden didominasi oleh

responden yang berusia 20-25 tahun, kemudian untuk tingkat pendidikan didominasi responden yang tamat SMA, dan selanjutnya untuk lama bekerja paling lama 1-10 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$Y = 10,446 + 0,441 X_1 + 0,314 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 10,446 ini dapat diartikan jika pengembangan karir dan komitmen organisasi nilainya (0), maka kinerja karyawan bernilai 10,446
- Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_1) yaitu 0,441 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,441 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) yaitu 0,314 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,314 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Apabila ada penambahan secara bersama-sama variabel pengembangan karir (X_1) yaitu 0,441 dan variabel komitmen organisasi (X_2) yaitu 0,314 sebesar 1

satuan, maka akan meningkat nilai kinerja karyawan sebesar (Y) 0,755

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Pengembangan karir

Jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $-t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

diketahui $t_{hitung} (4,998) > t_{tabel} (1,67591)$ dan signifikan $(0,00) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yaitu variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

2. Variabel Komitmen Organisasi

Jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $-t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

diketahui $t_{hitung} (4,457) > t_{tabel} (1,67591)$ dan signifikan $(0,00) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yaitu variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 21,836 sedangkan nilai F_{tabel} 3,19. Hal ini berarti $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima, hal ini menunjukkann bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dan hasil dari pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,471 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47,1%, sedangkan sisanya sebesar 52,9%, dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengembangan Karir pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru secara keseluruhan sudah berjalan dengan efektif, dilihat dari empat indikator. Indikator mutasi mendapat skor tertinggi. Sedangkan skor terendah terletak pada indikator pelatihan.
2. Komitmen Organisasi pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru secara keseluruhan sudah tinggi. dilihat dari tiga indikator. Indikator komitmen afektif mendapat skor tertinggi. Sedangkan skor terendah terletak pada indikator komitmen normatif.
3. Kinerja Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru sudah dapat dikatakan bagus, dilihat dari empat indikator. Indikator waktu kerja mendapat skor tertinggi. Sedangkan skor terendah terletak pada indikator kualitas kerja.
4. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin baik pengembangan karir dalam perusahaan makan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekabaru.
5. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi komitmen organisasi dalam perusahaan makan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekabaru.

6. Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Hal ini berarti semakin optimalnya pengembangan karir dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, selanjutnya penulis mencoba memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pihak Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru untuk kedepannya agar dapat memberikan pelatihan yang lebih baik bagi setiap karyawan nya. Seperti memberikan *skill* dan pengetahuan baru bagi karyawan. Keahlian yang diajarkan dalam training biasanya akan diberikan kepada karyawan yang dianggap belum menguasai atau masih kurang nilainya dalam sebuah keahlian tertentu agar karyawan dapat lebih baik dalam melaksanakan tugasnya dan dengan adanya pelatihan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan agar mencapai sesuatu yang diinginkan dan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standarnya.
2. Diharapkan kepada pihak Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru agar dapat meningkatkan komitmen pada karyawan, khususnya pada komitmen normatif. Pemimpin seharusnya membuat karyawan merasa nyaman berada dalam

perusahaan dimana ia bekerja, seperti membangun komunikasi yang baik, memberikan fasilitas yang telah dijanjikan, menciptakan kebersamaan. Jika karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi maka karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang harus diselesaikannya.

3. Kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru perlu ditingkatkan lagi. Untuk itu karyawan pada perusahaan perlu meningkatkan lagi kualitas kerjanya dimana karyawan harus lebih disiplin dalam bekerja dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan nya.
4. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Namun pihak perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan lagi program pengembangan karir agar setiap karyawan mendapat kesempatan yang sama untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik. Untuk itu pihak perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja, dimana dukungan yang diberikan mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan
5. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu pihak Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan komitmen organisasi, karena didalam komitmen organisasi terdapat tanggung jawab, keinginan untuk tetap mengabdikan diperusahaan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan yang tentu nya dengan

- memperhatikan komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk kedepannya disarankan agar Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru lebih meningkatkan semua aspek yang ada pada konteks pengembangan karir dan komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
- Daftar Pustaka**
- Buku :**
- Husein Umar. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta : Gramedia
- Jewell, L. N, dan Marc Siegal. 2001. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta : Arcan
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi 10. Andy Copyright. Yogyakarta
- Mathis, R. L, dan Jackson, J. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat
- Mutiara, Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grasindo
- Robbins, S.P, & Judge, T, 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pusaka Setia
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta. Djambatan
- Siagian, P Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Steers, RM and Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*, Accademic Press, New York
- Sudjana, 1989. *Metode Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi
- Suhardi, Purwanto. 2004. *Statistika untuk Ekonomi & Keuangan Modern*. Jakarta : Salemba Empat
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi Edisi Pertama*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. CV. Andi Ofsett
- Jurnal dan Skripsi:**
- Djati, S Pantja dan M. Khusani. 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 5 No, 1
- Endarwita, dan Rini Herlina. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap*

- Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.* e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol. 4 No. 2
- Hapsari, Aditya dan Indi Djastuti. 2017. *Analisis Pengaruh Perberdayaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang.* Jurnal Of Management, Vol. 6 No. 3
- Masykur Ahdian. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung.*
- Parimita, Widya. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Bekasi.* Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 6 No. 1
- Prastowo, Ichwan. *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel SAHD JAYA dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi.* Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta, Vol. 1 No. 3
- Regina, Deborah. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Dispilin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo.* Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No. 02
- Rillah Hayati. 2011. *Pengaruh Iklim dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa Cabang Pekanbaru)*
- Sujana, Edy. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintahan Kabupaten Badung dan Buleleng.* Jurnal Ilmah Akuntansi dan Humanika. Vol. 2 No. 1
- Yunia, Luh Putu dan Agung Ayu Sriathi. 2005. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali.* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6 No. 3
- Zulfa, Fahmi dkk. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Malang.* Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 9 No. 2