**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL RESTY MENARA PEKANBARU**

Oleh : Syarifah Suci Marza

Email : syarifahmarzas@gmail.com

Pembimbing : Drs. Kasmiruddin, M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis. Jurusan Ilmu Administrasi.

Fakultas 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 the effect of career development and incentives on employee performance partially and simultaneously. This study used questionnaires and interviews in data collection and was distributed to 44 respondents at Hotel Resty Menara Pekanbaru. The data is processed using descriptive analysis and quantitative analysis through SPSS by testing the validity, reliability, simple linear regression analysis, multiple linear regression, determination (R^2), t test (partial) and F test (simultaneous). This study shows the results that the t test with the variable career development and incentives partially has a significant effect on employee performance and for the results of the F test shows that simultaneously career development and incentives have a significant effect on employee performance with an R Square value of 0.752. This shows that career development and incentives have an effect of 75.2% on employee performance while the remaining 24.8% are influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Career Development, Incentives, Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi hal utama dalam kegiatan perekonomian dunia dan mengalami perkembangan yang sangat pesat untuk mencari keuntungan yang maksimal. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri (Armaya dkk, 2016).

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015). Sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus sangat diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendapatkan kinerja dari karyawannya secara efektif dan efisien sehingga setiap perusahaan mengharapkan kinerja terbaik dari karyawannya yang merupakan penunjang keberhasilan bagi suatu perusahaan.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Organisasi akan selalu mencari kinerja karyawannya yang berkualitas. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang

berkualitas suatu organisasi, organisasi perlu melakukan pengembangan karir.

Pengembangan karir berupa aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Pengembangan karir berupa peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan (Handoko dalam Sinambela, 2017).

Selain pengembangan karir, salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan adalah dengan adanya pemberian insentif. Insentif dikatakan sebagai pemberian upah atau gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda karena prestasinya berbeda meskipun gaji pokoknya atau dasarnya sama (Utomo dan Sugiarto dalam Hadiwijaya, 2016).

Pekanbaru merupakan kota metropolitan yang berdiri dengan berbagai jenis bisnis dalam berbagai sektor. Kehadiran penginapan menjadi salah satu kebutuhan utama yang dapat saling melengkapi antara pengguna jasa dengan konsumen dalam menjalankan bisnis industri penginapan tersebut.

Hotel Resty Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan penginapan. Hotel Resty Menara menjadi salah satu hotel berbintang yang ada di Kota Pekanbaru. Hotel Resty Menara ini diklasifikasikan sebagai hotel bintang 3 dan terletak di Jl. Sisingamangaraja no. 102 Pekanbaru. Letak lokasi dari hotel ini sangat strategis yaitu dekat dengan

pusat perkotaan dan juga pusat perbelanjaan. Hotel Resty Menara memiliki banyak pesaing dalam industri penginapan tersebut. Persaingan tersebut dapat dilihat dari tingkat perkembangan hotel bintang 3 di Pekanbaru. Berikut ini tabel tingkat perkembangan hotel bintang 3 yang ada di Pekanbaru.

Tabel 1.1
Tingkat Perkembangan Hotel
Bintang 3 di Pekanbaru

Tahun	Jumlah Hotel	Perkembangan (%)
2013	6	-
2014	7	16,67%
2015	9	28,57%
2016	14	55,56%

Sumber: Dinas Kebudayaan, Kesenian, dan Pariwisata Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa bisnis tingkat perkembangan hotel bintang 3 di Pekanbaru semakin meningkat. Bahkan dari tahun 2014 sampai 2016 sudah mencapai 55,56% artinya tingkat perkembangan hotel di Kota Pekanbaru mengalami peningkatan dalam setiap tahunnya sehingga masing-masing hotel berlomba-lomba untuk memberikan pelayanan yang terbaik dalam persaingan dunia bisnis hotel yang semakin ketat. Meskipun sudah banyak hotel bintang 3 berdiri di Kota Pekanbaru, akan tetapi hotel Resty Menara tidak mau kalah dalam bersaing antar hotel lainnya.

Dalam memenangkan persaingan, hotel Resty Menara memiliki strategi khusus dengan cara memfasilitasi karyawannya seperti

memberi kesempatan bagi karyawan yang ingin mengembangkan karirnya atau karyawan mendapatkan kesempatan pada jenjang karir yang diinginkan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hotel Resty Menara juga memberikan gaji yang besar sesuai dengan Upah Minimum Provinsi, mendapatkan insentif seperti bonus, jaminan sosial dan fasilitas kerja yang lengkap untuk karyawannya seperti seragam, tunjangan transportasi, dan konsumsi sehingga dalam hal ini sulit bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang buruk.

Namun, fakta di lapangan tidak sesuai dengan yang diharapkan seperti kinerja karyawan yang semakin menurun. Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari persentase tamu yang menginap di hotel Resty Menara. Berikut ini disajikan data tingkat hunian kamar hotel.

Tabel 1.2
Jumlah Tamu Menginap Pertahun
(Hunian Kamar)

Tahun	Jumlah Kamar Tersedia	Jumlah Kamar yang Dihuni	Persentase (%)
2015	59	13.961	64,83%
2016	59	14.380	66,59%
2017	59	15.151	65,19%
2018	59	15.051	64,76%
2019	59	12.654	58,76%

Sumber: Hotel Resty Menara, 2020.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa masih relatif rendahnya tingkat hunian kamar yang dapat dilihat dari tahun

2015 sampai 2019. Bahkan dari tahun 2017 sampai 2019 tingkat hunian kamar mengalami penurunan dan rata-rata tingkat hunian kamar dalam 5 tahun terakhir masih dibawah 70%, hal ini mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan. Diduga masih rendahnya kinerja karyawan disebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal dalam memberikan pelayanan terhadap pengunjung sedangkan pihak hotel telah memfasilitasi karyawan dengan diberi kesempatan bagi karyawan yang ingin mengembangkan karirnya atau promosi jabatan, diberi gaji yang besar, insentif dll sehingga karyawan diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pihak hotel Resty Menara. Dengan rendahnya kinerja karyawan masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Selanjutnya, data berikut yang diperoleh langsung dari pihak hotel Resty Menara Pekanbaru adalah data tentang absensi karyawan. Berikut ini disajikan data tersebut.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Alpha	Persentase (%)
2015	52	14	7,28%
2016	52	11	5,72%
2017	52	12	6,24%
2018	51	8	4,08%
2019	44	11	4,84%

Sumber : Hotel Resty Menara Pekanbaru, 2020

Dilihat dari tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat volume alpha karyawan dari tahun 2015 sampai 2017 berkisar diatas 4%, meskipun terjadi penurunan volume alpha pada tahun 2018 akan tetapi alpha atau ketidakhadiran masih saja dikategorikan tetap mengganggu kinerja hotel dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan prasurvey ditemukan beberapa fenomena yang masih menunjukkan rendahnya kinerja karyawan diantaranya :

1. Masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan.
2. Masih ada beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerjanya berakhir.
3. Masih ada beberapa karyawan yang bermain gadget saat jam kerja berlangsung.
4. Masih ada beberapa karyawan yang bersantai-santai pada saat jam kerja berlangsung.
5. Masih ada beberapa karyawan yang terlihat kurang mempedulikan respon pengunjung pada saat bertanya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Hotel Resty Menara Pekanbaru, dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu : **“Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru?”**

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian insentif karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang dilakukan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi dan Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Riau.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan pada hotel Resty Menara Pekanbaru.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi

perusahaan dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan pada hotel Resty Menara Pekanbaru.

Kerangka Teori

Pengembangan Karir

Pengembangan karir diartikan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2017).

Menurut Mangkunegara (2015) pengembangan karir dapat dikatakan sebagai perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Sedangkan menurut Siagian (2017), pengembangan karir berupa seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun.

Dari pendapat ahli tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berupa kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Adapun indikator dari pengembangan karir menurut Siagian (2006) adalah sebagai berikut :

a. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerja. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

- b. Kesetiaan Organisasi
Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.
- c. Mentor dan Sponsors
Mentor adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- d. Dukungan para bawahan
Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh.
- e. Kesempatan untuk bertumbuh
Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

Insentif

Menurut Mangkunegara (2015) insentif dapat dikatakan sebagai pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Selain itu, insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja.

Sistem insentif ini sebagai bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*) (Rivai, 2017). Suatu organisasi dapat mengontrol

kinerja karyawannya dengan mengaitkan bonus dan promosi (Nurusshobakh, 2017).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif sebagai penghargaan diluar gaji yang diberikan kepada karyawan yang telah mencapai standar atau melebihi standar kinerja perusahaan. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan.

Adapun indikator dari insentif berdasarkan teori Sarwoto (2010) yaitu :

a. Insentif Materil

1. Insentif dalam bentuk uang :

a. Bonus

Merupakan uang yang diberikan sebagai balas jasa atau hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.

b. Komisi

Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

c. Profit share

Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayarannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

d. Kompensasi yang ditangguhkan

Merupakan program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari.

2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial :
  - a. Pembuatan rumah dinas
  - b. Pengobatan secara cuma-cuma
  - c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
  - d. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
  - e. Cuti sakit yang tetap mendapat gaji
  - f. Biaya pindah
  - g. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

b. Insentif Non Materil

- a. Pemberian tanda jasa atau medali
- b. Pemberian piagam penghargaan
- c. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun pribadi
- d. Ucapan terimakasih secara formal dan informal
- e. Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan (misalnya bendera atau mobil)
- f. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja (misalnya ruangan tersendiri dan meja rapat)

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2015) kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta

efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Sedangkan menurut Fattah (2015) kinerja dapat dikatakan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Dari pendapat ahli tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja yang baik harus dimiliki individu yang mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan itu dengan benar, harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan dan harus mengetahui seluruh faktor-faktor utama (lingkungan) yang mempengaruhi pekerjaan.

Menurut Riduwan (2017), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
Kualitas kerja dapat dilihat dengan aspek penguasaan iptek, memahami lingkup pekerjaan, memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban, ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
- b. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang harus dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2015). Kuantitas kerja dapat dilihat dari aspek keluaran hasil, pencapaian target, dan kecepatan.
- c. Konsistensi

Konsistensi pegawai dapat dilihat dari aspek selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memiliki kesehatan dan daya tahan tubuh yang prima, mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dalam bekerja serta rajin waktu penyelesaian.

d. Sikap

Sikap dapat diketahui dari aspek sikap terhadap instansi dan lembaga lain serta memiliki pribadi yang tangguh yang mengandung pengertian juga dengan tahan untuk bekerja keras serta tanggap dalam mengerjakan tugas.

Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Menurut Nawawi (2006), menyatakan bahwa pengembangan karir diartikan sebagai usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik.

Dengan adanya kejelasan jenjang karir yang diharapkan oleh setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan maka setiap karyawan yang bekerja berlomba-lomba dan termotivasi untuk mencapai posisi yang di inginkan serta bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan dapat menunjukkan kinerja secara berkualitas tersebut.

Dalam penelitian Hadiwijaya (2016) menjelaskan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Hubungan Insentif terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Lestari, 2015 bahwa insentif diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila insentif diberikan sesuai harapan karyawan maka karyawan akan merasa puas dan semangat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi serta dapat meningkatkan kualitas kinerja secara maksimum.

Dalam penelitian Mustofa (2017), menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti jika insentif semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi.

Hipotesis

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

H₁ : Diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Resty Menara Pekanbaru.

H₂ : Diduga bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada hotel Resty Menara Pekanbaru.

H₃ : Diduga bahwa pengembangan karir dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Resty Menara Pekanbaru.

Metode Penelitian

1. Penentuan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, yang beralamat Jl. Sisimangaraja no. 102, Rintis, Lima Puluh, Kota

Pekanbaru, Riau 28156. Pemilihan objek Hotel Resty Menara Pekanbaru berdasarkan pertimbangan bahwa Hotel Resty Menara merupakan hotel yang sudah berpengalaman dan memiliki prospek pengembangan sebagai bisnis hotel di Pekanbaru.

2. Penentuan Populasi dan Teknik Sampling

Sampel menurut Sugiono (2013) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang mana semua populasi dijadikan sampel dikarenakan kurang dari 100. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang peneliti gunakan adalah data primer dan data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan wawancara bebas dan kuesioner.

5. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

6. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Riduwan dan Sunarto (2007) uji validitas adalah pernyataan sejauh mana data yang dirangkum pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel.

Dalam penelitian ini, validitas dari kuesioner pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan adalah sejauh mana kuesioner ini mampu mengukur pengembangan karir, insentif dan kinerja karyawan. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $n = 44$, $n-2 = 42$ adalah 0,304. Hasil pengujian validitas terhadap item pernyataan pada variabel menunjukkan r hitung $>$ r tabel 0,304 sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan.

b. Uji Realibilitas

Uji Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya.

Suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 (Riduwan dan Sunarto, 2007).

Tabel 3.20

Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
X1	0.754	0.60	Reliabel
X2	0.710	0.60	Reliabel
Y	0.675	0.60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2020

Hasil tersebut membuktikan bahwa keseluruhan variabel sudah memenuhi kriteria nilai batas dan

dapat disimpulkan Reliabel serta layak untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.

7. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda

a. Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linear sederhana pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,851 + 0,852X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas yaitu :

- 1) Nilai konstan (a) adalah 11,851 ini dapat diartikan jika Pengembangan Karir nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 11,851.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir yaitu 0,852 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karir sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,852 satuan.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linear sederhana insentif terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,214 + 1,417X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas yaitu :

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 11,214 ini dapat diartikan jika insentif nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 11,214.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel Insentif yaitu 1,417 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Insentif sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,417 satuan.

c. Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linear berganda dari hasil perhitungan statistik didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,507 + 1,080X_1 + 0,253X_2$$

Arti dari angka-angka persamaan diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta adalah 9,507 ini dapat diartikan jika Pengembangan Karir dan Insentif nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 9,507.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir yaitu 1,080 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karir sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,080 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Insentif yaitu 0,253 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Insentif sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,253 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir dan Insentif terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama setiap peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,333 satuan.

8. Pengujian Hipotesis

a. Uji Determinasi

Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel

dependent. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$).

1) Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh angka, R^2 (R Square) sebesar 0,641 atau 64,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan sebesar 64,1%, sedangkan untuk persentase sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksud dalam variabel penelitian ini.

2) Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh angka, R^2 (R Square) sebesar 0,738 atau 73,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 73,8%, sedangkan untuk persentase sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam variabel penelitian ini.

3) Koefisien Determinasi (R^2) Berganda Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh angka, R^2 (R Square) sebesar 0,752 atau 75,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 75,2%, sedangkan untuk persentase sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam variabel penelitian ini.

b. Uji t

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

a. Hasil Uji t Hitung Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh, nilai $t_{hitung} = 8,668 > t_{tabel} = 1,681$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan lebih besarnya t_{hitung} dari t_{tabel} maka dengan demikian secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

b. Hasil Uji t Hitung Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang diperoleh, nilai $t_{hitung} = 10,872 > t_{tabel} = 1,681$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan lebih besarnya t_{hitung} dari t_{tabel} maka dengan demikian secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk kedua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} = 62,325 > F_{tabel} 3,226$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi Pengembangan Karir dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

pada Hotel Resty Menara Pekanbaru diterima. Artinya secara simultan variabel Pengembangan Karir dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin Baik Pengembangan Karir dan Insentif maka akan semakin tinggi dalam memperoleh kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi oleh kajian dan teori dari perumusan masalah yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah berjalan efektif, artinya pihak Hotel sudah menerapkan adanya penilaian prestasi kerja, menuntut pentingnya kesetiaan pada organisasi, menyediakan mentor dan sponsor bagi karyawan, memberikan dukungan karir karyawan dan memberikan kesempatan karyawan untuk bertumbuh dan berkembang. Namun, secara dimensional ditemukan unsur penilaian prestasi kerja dan dukungan kepada karyawan relative masih kurang maksimal. Kelemahan ini bisa menjadi faktor yang menghambat keberhasilan pelaksanaan pengembangan karir karyawan Hotel Resty Menara.
2. Penerapan pemberian insentif karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah berjalan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana penerapan insentif materil dan non materil relative sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan dan meningkatkan kinerja. Namun secara dimensional, ditemukan insentif materil relative masih kurang maksimal diterapkan pihak Hotel Resty Menara sebagai faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan.
3. Secara keseluruhan kinerja karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah berjalan efektif, artinya semua faktor yang menentukan kinerja karyawan yakni aspek kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, konsistensi hasil kerja dan sikap positif terhadap pekerjaan sudah sesuai dengan harapan dan keinginan pihak Hotel Resty Menara. Namun secara dimensional, ditemukan faktor kinerja karyawan yang relative masih rendah yakni konsistensi hasil dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Kelemahan faktor ini bisa menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan hotel Resty Menara untuk menarik dan meningkatkan jumlah pelanggan pengguna jasa hotel.
4. Terbukti hasil penelitian menerima H_1 “bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, ini berarti semakin baik pengembangan karir karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. H_2 diterima “bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, ini berarti semakin baik pemberian insentif Hotel Resty Menara kepada karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. H_3 juga diterima bahwa “

pengembangan karir dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir karyawan dan diikuti dengan pemberian insentif yang baik maka menghasilkan kinerja karyawan semakin baik.

Saran

Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

1. Agar penerapan pengembangan karir karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru berjalan efektif, disarankan untuk meningkatkan pentingnya aspek penilaian kinerja karyawan serta dukungan kepada karyawan yang berkeinginan mengembangkan karirnya. Penilaian kinerja yang dimaksud untuk melihat kemampuan karyawan dalam bekerja mencapai standar kinerja perusahaan. Agar penerapan pemberian insentif karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru berjalan efektif, disarankan untuk lebih meningkatkan kualitas pemberian bonus sesuai prestasi dan adanya peningkatan pemberian bonus setiap tahun.
2. Dengan terbuktinya ada pengaruh signifikan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan hotel untuk meningkatkan efektivitas pengembangan karir karyawan melalui penciptaan iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi yang kondusif dapat tercipta suasana kerja yang lebih tenang dan menggairahkan.
3. Dengan terbuktinya ada pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan, maka disarankan agar pimpinan Hotel Resty Menara

meningkatkan kualitas insentif dengan pemberian kesempatan promosi jabatan bagi karyawan berprestasi yang dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan yang telah mencapai standar kinerja perusahaan salah satunya dilihat dari produktivitas perusahaan.

4. Terbuktinya ada pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan, maka perlu disarankan kepada pimpinan hotel agar peningkatan kualitas pengembangan karir disertai dengan peningkatan kualitas pemberian insentif karyawan.

PUSTAKA

- Armaya, Made, dkk. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Bengkel Las Dan Konstruksi Baja*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4 Tahun 2016.
- Fattah, Nanang. 2015. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Hadiwijaya, Hendra. 2016. *Pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada PT. Smartfren Telecom Palembang)*.
- Lestari, Puji. 2015. *Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia di Balikpapan*. Jurnal Psikologi. Edisi 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya).

- _____, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya).
- Mustofa, Galaxy. 2017. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota)*. Jurnal Manajemen Bisnis Volume 7 No. 02 Edisi Oktober 2017.
- Nawawi, Hadarin. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nurusshobakh, Azalia. 2017. *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*. JMK, Vol. 2, No. 3 Edisi September 2017 : 124-134.
- Riduan, 2017. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 2010. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.