PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PANGERAN PEKANBARU

Oleh: Hafizh Yusri

Email: hafizh.yusri@gmail.com

Dosen Pembimbing: Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia.
Jl. H. R Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job performance appraisal and career development on employee performance partially and simultaneously. This study used a questionnaire as a data collection tool which was distributed to 65 respondents to employees of Hotel Pangeran Pekanbaru. The data was then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 16 by performing validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, determination analysis (R^2) and hypothesis testing with t test (partial) and F test (simultaneous).

The results showed that testing the first hypothesis, namely the assessment of work performance on employee performance, namely t count (3.803) > t table (1.998), meaning that job performance appraisal has an effect on employee performance. Second, career development is t count (4.194) > t table (1.998), meaning that career development has an effect on employee performance. The results of the F test (11.369) > F table (3.15) means that the simultaneous assessment of work performance and career development has an effect on employee performance.

Keywords: Job Performance Assessment, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi di era globalisasi pada saat ini dipengaruhi persaingan bisnis yang semakin ketat. Melihat tantangan-tantangan yang ada di masa sekarang dan masa yang akan datang, perusahaan perlu memperhatikan dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki seperti karyawan, agar dapat terus menjadi aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi, mereka berperan sebagai perencana dan pelaksana dalam melaksanakan roda kegiatan di dalam organisasi. Hal ini didukung dengan pendapat Sutrisno (2011) Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Dengan seluruh potensi yang dimiliki tersebut maka sumber daya manusia atau karyawan diharapkan dapat mendukung penuh segala kegiatan yang ada di organisasi terutama dalam mencapai target yang diinginkan. Karyawan juga dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dari sebelumnya untuk menunjukkan adanya peningkatan kinerja.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kinerja merupakan aspek terpenting dalam melihat keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi untuk mencapai target yang diinginkan. Didukung dengan pernyataan Bangun (2012) Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Sehingga seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil

kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Dalam peningkatan kinerja maka perlu adanya suatu penilaian prestasi kerja. Menurut Rivai (2006) Penilaian prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemampuan seseorang dapat diukur sebagai suatu motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga dapat dinilai sejauh mana batas kemampuan yang telah diberikan.

Bukan hanya penilaian prestasi kerja, didalam perusahaan perlu adanya suatu pengembangan karir agar dapat memotivasi karyawan untuk mencapai posisi karir yang lebih tinggi. Menurut Bangun (2012) Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang mengarah pada penajakan dan pemantapan karir seseorang untuk mempermudah pencapaian tujuan karir di masa akan datang. Pengembangan karir berperan besar sebagai motivasi dan juga jaminan agar seseorang bisa memiliki karir yang lebih tinggi.

Penerapan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir yang berguna meningkatkan kinerja sumber daya manusia menjadi hal yang perlu dilakukan pada setiap karyawan, begitu pula Hotel Pangeran Pekanbaru. Hotel Pangeran Pekanbaru merupakan perusahaan yang berfokus dalam menawarkan pelayanan jasa sewa hunian kamar di tengah kota Pekanbaru. Hotel Pangeran Pekanbaru adalah salah satu hotel bintang 4 yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No.371-373 Pekanbaru. Hotel yang berdiri sejak 2002 ini nyatanya sampai sekarang masih bisa

bertahan ditengah ketatnya persaingan di industri perhotelan saat ini.

Diterapkannya penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun faktanya kinerja pegawai pada Hotel Pangeran Pekanbaru masih belum maksimal. Rendahnya kinerja karyawan yang ditandai dengan masih banyak nya dilakukan pelanggaran. Pelanggaran ini tentu saja akan menghambat kinerja operasional hotel itu sendiri, pelayanan yang diberikan juga tidak akan memuaskan. Adanya keterlambatan dalam memberikan pelayanan tersebut dapat diakibatkan oleh karyawan yang terlambat hadir maupun tidak hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Berdasarkan pengamatan dilapangan dan informasi yang di terima dari Human Resources Departement (HRD/divisi sumber daya manusia) pada Hotel Pangeran Pekanbaru menunjukkan adanya indikasi masih adanya keterlambatan pada pelayanan house keeping, pada saat tamu akan memesan kamar, house keeping harus mempersiapkan kamar yang akan di pesan terutama untuk kamar yang baru saja di check out oleh tamu yang menginap sebelumnya, namun dalam mempersiapkan kamar ini terjadinya keterlambatan yang menyebabkan tamu harus menunggu lebih lama.

Dari fenomena tersebut Hotel Pangeran Pekanbaru telah berusaha melaksanakan penilaian prestasi kerja sebagai bentuk pengawasan untuk meninjau bagaimana hasil kerja karyawan sehingga diharapkan akan lebih baik dari sebelumnya, selanjutnya pengembangan karir yang diberikan juga sudah

dilaksanakan pelatihan sehingga akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik namun faktanya hal ini menunjukkan masih kurangnya kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang masih rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Roiyah (2018) dengan judul “Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Administrasi Ptpn V Sei Buatan)” terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya oleh Soffi (2018) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat” hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai penelitian sebagai berikut: **“Bagaimana Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru?”**

Tujuan Penelitian

Untuk menjawab rumusan diatas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penilaian prestasi kerja pada Hotel Pangeran Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir pada Hotel Pangeran Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru

Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Akademis

Secara akademis, penelitian ini dapat sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai penilaian prestasi kerja dan penembangan karir terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi bagi Perusahaan/Hotel Pangeran Pekanbaru mengenai pengaruh penilaian prestasi

kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

2. Sebagai bahan tambahan wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti tentang ilmu sumber daya manusia mengenai penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada masalah yang sama.

Konsep Teori

1. Penilaian Prestasi Kerja

Manullang dan Manullang (2001:76) menyatakan bahwa penilaian prestasi adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Adanya penilaian prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan maupun organisasi. Adapun menurut Rachmawati (2008:123) penilaian prestasi adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka. Penilaian prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan bermacam-macam tergantung penetapan perusahaan itu sendiri, tetapi pada umumnya dimensi penilaian prestasi kerja menurut Soeprihanto (2009:9) adalah sebagai berikut:

1 Adil

Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan adil tanpa membedakan usia, suku daerah, jenis kelamin dan lain sebagainya. Penilaian yang adil harus dilakukan dengan berdasarkan yang sudah ditentukan oleh instansi dengan melihat hasil kerja yang dicapai dengan tidak membanding-bandingkan pegawai.

2 Objektif

Penilaian dilakukan dengan hanya menilai prestasi kerja saja tidak menilai unsur yang subjektif lainnya. Penilaian yang dilakukan berdasarkan prestasi kerjanya bukan dari unsur-unsur yang lain. Sikap yang lebih pasti, bisa diyakini keabsahannya, tapi bisa juga melibatkan perkiraan dan asumsi, dengan didukung fakta dan data.

3 Transparan

Penilaian yang dilakukan secara terbuka, semua pihak mengetahui prosedur (tata cara) penilaian prestasi kerja. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dilakukan dengan secara transparan yang dimana semua pegawai mengetahui prosedur atau tata cara yang dilakukan oleh penilai.

4 Konsisten

Penilaian yang dilakukan dapat dipercaya semua pihak. Pihak menilai harus melaporkan yang sudah dilakukan kepada semua pegawainya dimana sistem penilaian dapat dipercaya oleh semua pihak.

5 Sensitif

Penilaian yang dilakukan harus memiliki tingkat kepekaan terhadap karyawan yang produktif, tingkat kepekaan terhadap karyawan yang tidak produktif. Penilaian yang dilakukan dapat membedakan pegawai baik yang produktif maupun pegawai yang tidak produktif.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Rivai dan Sagala (2009) merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Sedangkan menurut Mondy (2008:243) mendefinisikan pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pendekatan formal ini akan efektif untuk digunakan karena sudah memahami aspek kebutuhan dan juga adanya penerapan standar kualifikasi terhadap pengalaman yang dimiliki. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, menurut Handoko dalam Megita (2014) mengemukakan ada 3 dimensi dalam pengembangan karir, yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

1. Pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu sikap seseorang. Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang ia pikirkan dan kerjakan. Semakin baik pendidikan seseorang, semakin baik pula ia melakukan pekerjaannya. Juga, semakin baik pendidikan seseorang, semakin sadar pula ia melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007), kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan implementasi dan rencana yang telah disusun organisasi. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan tenaga kerja akan mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2010). Ini berarti dalam proses manajemen kinerja tersebut mencakup cara mengatur orang dan unsur-unsur didalamnya untuk menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai (hasil akhir yang harus dicapai) dan bagaimana mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan), sehingga akan meningkatkan kemampuan tercapainya sasaran yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2007) ada beberapa dimensi untuk mengukur kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1 Kualitas Kerja

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan bahwa jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3 Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu kewajiban karena adanya dorongan dari dalam dirinya.

4 Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara suatu masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya. Dalam pemikiran ini hipotesis yang diajukan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

H1: Diduga, ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru.

H2: Diduga, ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru.

H3: Diduga, ada pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru.

Skala Pengukuran

Dalam Ghazali (2011), skala yang sering dipakai dalam penyusunan

kuesioner adalah skala *likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda, yaitu:

- a. Sangat Setuju , diberi skor 5
- b. Setuju , diberi skor 4
- c. Cukup Setuju , diberi skor 3
- d. Tidak Setuju , diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju , diberi skor 1

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah pekanbaru dengan objek penelitian yaitu pada Hotel Pangeran Pekanbaru yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman No.371-373, Cinta Raja, Kec. Sail Kota Pekanbaru, Riau 28126.

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru yang tercatat sebanyak 179 orang karyawan.

3. Sampel

Sampel penelitian dari populasi tersebut menggunakan rumus Slovin dengan nilai kritis 10%. Sampel yang didapat sebanyak 65 orang.

4. Jenis dan Sumber Data

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

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan kuesioner dan wawancara.

6. Teknik Analisis Data

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

7. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pernyataan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kusioner tersebut

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga

8. Uji Analisis Data

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

9. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi

Koefision determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X1)

dan Pengembangan karir (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 20-30 tahun, jenis kelamin didominasi oleh laki-laki, tingkat pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah tamatan SMA/SMK, lama bekerja responden paling dominan adalah 1-5 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel.

Analisis Penilaian Prestasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Analisis Regresi Linear Sederhana Antara Penilaian Prestasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi sederhana dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 16,175 + 0,257 \text{ Penilaian Prestasi Kerja}$$

Dimana:

1. Nilai konstanta (a) adalah 16,175

Ini dapat diartikan jika penilaian prestasi kerja nilainya nol (0) maka penilaian prestasi kerja bernilai 16,175

2. Nilai koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja adalah 0,257

Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penilaian prestasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,257

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Antara Penilaian Prestasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diperoleh R^2 sebesar 0,187. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 18,7%. Sedangkan sisanya 81,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) antara Penilaian Prestasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan tabel variabel penilaian prestasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 3,803 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 65 - 2 = 63$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t_{tabel} untuk $df = 63$ pada $\alpha = 5\% / 2$ atau 0,025 adalah sebesar 1,998.

Hipotesis I

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 63$ pada $\alpha = 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 1,998. Nilai t hitung sebesar $3,803 > t_{tabel} 1,998$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya setiap dimensi yang ada didalam variabel penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis I yg berbunyi "Terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru" dari penelitian ini diterima.

Analisis Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Analisis Regresi Linear Sederhana antara Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi sederhana dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 18,904 + 0,348 \text{ Pengembangan Karir}$$

Dimana:

1. Nilai konstanta (a) adalah 18,904

Ini dapat diartikan jika pengembangan karir nilainya nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 18,904

2. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir adalah 0,348

Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,348

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Antara Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diperoleh *R square* sebesar 0,187. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 18,7%. Sedangkan sisanya 81,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) antara Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan tabel variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 4,194 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung

$df = n - 2 = 65 - 2 = 63$. Berdasarkan distribusi uji t , diketahui t_{tabel} untuk $df = 63$ pada $\alpha = 5\% / 2$ atau 0,025 adalah sebesar 1,998.

Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t , diketahui nilai t tabel untuk $df = 63$ pada $\alpha = 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 1,998. Nilai t hitung sebesar $4,194 > t$ tabel 1,998 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya setiap dimensi yang ada didalam variabel penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis II yg berbunyi "Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru" dari penelitian ini diterima.

Analisis Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Analisis Regresi Linear Berganda antara Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 14,795 + 0,155 \text{ Penilaian Prestasi Kerja} + 0,248 \text{ Pengembangan Karir}$$

Dimana:

1. Nilai konstanta (a) adalah 14,795

Ini dapat diartikan jika penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir nilainya nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 14,795

2. Nilai koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja (X1) adalah 0,155

Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penilaian prestasi kerja

sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,155

3. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X2) adalah 0,248
Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,248

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2) antara Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diperoleh *R square* sebesar 0,268. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 26,8%. Sedangkan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) antara Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari F hitung adalah 11,369 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = df1 = k \quad df2 = n - k - 1$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

$$F \text{ tabel} = df1 = 2 \quad df2 = 65 - 2 - 1 = 62$$

$$\text{Alpha} = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada $df1 = 2$, dan $df2 = 62$ adalah 3,15 hal ini berarti F hitung (11,369) > F tabel (3,15) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara penilaian prestasi kerja dan

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, semakin baik penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan, sehingga hipotesis III yg berbunyi “Terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru” pada penelitian ini diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah tahap demi tahap dalam penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru” telah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

1. Penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh pimpinan Hotel Pangeran Pekanbaru tergolong baik. Berdasarkan analisis diketahui bahwa penerapan dimensi adil memiliki skor yang terkuat artinya Hotel Pangeran Pekanbaru mampu untuk melakukan penilaian prestasi kerja yang efisien dan efektif tanpa memandang latar belakang karyawan baik agama, ras, suku dan budaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Namun masih terdapat dimensi yang relatif lemah yaitu pada penerapan nilai objektif dalam penilaian prestasi kerja namun masih tergolong kondisi yang baik, sehingga penerapan nilai objektif hanya perlu ditingkatkan lagi agar penilaian prestasi kerja akan memberikan hasil yang lebih maksimal.

2. Pengembangan karir yang terdapat pada Hotel Pangeran Pekanbaru tergolong baik. Berdasarkan analisis diketahui bahwa dimensi pengalaman kerja memiliki skor yang terkuat artinya pengembangan karir pada Hotel Pangeran Pekanbaru sudah mampu memberikan peningkatan kemampuan ataupun ketrampilan karyawan dalam melakukan tugasnya baik itu peningkatan tugas yang diembannya ataupun tugas yang akan diamanahkan kepadanya nanti karena memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih baik apabila ada promosi jabatan yang ditawarkan oleh hotel. Namun masih terdapat dimensi yang relatif lemah yaitu pada dimensi pendidikan dalam pengembangan karir namun masih tergolong kondisi yang baik, sehingga penerapan pendidikan hanya perlu ditingkatkan lagi agar pengembangan karir akan memberikan hasil yang lebih maksimal.
3. Kinerja karyawan yang terdapat pada Hotel Pangeran Pekanbaru tergolong cukup tinggi. Berdasarkan analisis diketahui bahwa dimensi kerjasama memiliki skor yang terkuat artinya kerjasama karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru sudah menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga kekompakan dan bersinergi dalam bekerja. Namun masih terdapat dimensi yang relatif lemah yaitu pada dimensi tanggung jawab dalam kinerja karyawan dan sudah tergolong kondisi yang cukup tinggi, sehingga tanggung jawab pada karyawan perlu ditingkatkan lagi agar pengembangan karir akan memberikan hasil yang lebih maksimal.
4. Penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru,

semakin baik penilaian prestasi kerja yang dilakukan Hotel Pangeran Pekanbaru, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5. Pengembangan karir kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru, semakin baik pengembangan karir yang dilakukan Hotel Pangeran Pekanbaru, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
6. Penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru, semakin baik pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir yang dilakukan Hotel Pangeran Pekanbaru, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan menyangkut Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran bagi penulis yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada Hotel Pangeran Pekanbaru terdapat dimensi nilai objektif dengan jumlah skor terendah sehingga disarankan bagi perusahaan untuk melaksanakan penilaian prestasi kerja tanpa dipengaruhi oleh adanya kedekatan emosional namun harus merupakan hasil dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawan sehingga akan memudahkan perusahaan dalam

menentukan arah kebijakan yang strategis kedepannya. Selanjutnya perusahaan harus melaksanakan penilaian prestasi kerja dengan orientasi target yang telah dicapai perseorangan bukan secara berkelompok. Sehingga akan terlihat hasil kinerja antar satu karyawan dengan lain nya akan berbeda dan mudah untuk diberikan *reward* ataupun *punishment*.

2. Berdasarkan analisis pengembangan karir pada Hotel Pangeran Pekanbaru terdapat dimensi pendidikan dengan jumlah skor terendah. Sehingga disarankan bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan yang lebih baik dan juga menggunakan konsep pelatihan yang lebih modern agar lebih meningkatkan wawasan dan keterampilan karyawan sehingga akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen, yang diharapkan dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis kinerja pada Hotel Pangeran Pekanbaru terdapat dimensi tanggung jawab dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk melihat seberapa efektif aturan yang telah dibuat kemudian perlu adanya sanksi yang tegas agar kesalahan yang dilakukan tidak akan dilakukan berulang-ulang secara terus menerus, lalu perlu adanya penghargaan sebagai bentuk komitmen perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang bertanggung jawab terhadap aturan yang telah ditetapkan dan akan menjadi motivasi untuk karyawan lain agar menjadi lebih bertanggung jawab kedepannya.
4. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Pangeran

Pekanbaru, oleh karena itu Hotel Pangeran Pekanbaru sebaiknya tetap melaksanakan penilaian prestasi kerja dengan target yang lebih tinggi sehingga karyawan juga akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya setiap tahun agar tercapainya kinerja karyawan yang akan semakin baik mengingat pencapaian target dari penilaian yang semakin tinggi.

5. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru, oleh karena itu Hotel Pangeran Pekanbaru sebaiknya tetap menjaga pelatihan secara on the job dengan materi pelatihan yang lebih efisien dan efektif untuk diterapkan sehingga akan meningkatkan daya saing karyawan terutama dalam mencapai posisi jabatan yang diinginkan tentu saja harus mempunyai standar kemampuan yang lebih tinggi.
6. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru, oleh karena itu Hotel Pangeran Pekanbaru memperhatikan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir yang saling berhubungan satu sama lain, dimana penilaian prestasi kerja yang baik akan memberikan informasi terhadap karyawan yang mampu dan layak untuk diberikan pelatihan dalam pengembangan karir yang lebih baik lagi kedepannya, penilaian prestasi kerja kompeten juga akan memberikan gambaran sejauh mana keberhasilan dari pengembangan karir yang telah dilakukan. Dengan demikian, perusahaan serta karyawan harus bersinergi dalam mencapai sasaran yang diinginkan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- , 2007. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan..* Bandung: Pos Karya
- Manullang, M. dan Marihot Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-YOGYAKARTA.
- Megita, Candra. 2014 “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai”. *Vol.4, No.1*.
- Mondy R, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- , 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal & Ella Jauvani Sagala. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*”. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soeprihanto, John. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFY
- Soffi Rosyidawaty. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *Jurnal Manajemen, Vol. 5, No.1*.
- Sutrisno Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.