

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL TJOKRO PEKANBARU

Jodi Bagaskoro¹ dan Kasmiruddin²

1. Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
2. Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi.
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau.
Kampus Bina Widya, KM 12,5 Simpang Baru
Pekanbaru 28293 Telp/Fax 0761-63277

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tjokro Pekanbaru. Penelitian ini berlokasi di Hotel Tjokro Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini meliputi karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru pada tahun 2020 yang berjumlah 43 karyawan. Sampel yang digunakan adalah teknik sensus. Analisis data menggunakan analisis statistik dengan bantuan SPSS. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan wawancara. Teknik pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji-t dan uji-f untuk menguji dan membuktikan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai R Square sebesar 0.401 artinya 40% variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Tjokro Pekanbaru.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF TJOKRO PEKANBARU HOTEL EMPLOYEES

Jodi Bagaskoro¹ dan Kasmiruddin²

1. Student of Business Administration Study Program, FISIP Riau University
2. Lecture of Business Administration Study Program, FISIP Riau University

Business Administration Study Program, Department of Administration Science
Faculty of Social Science and Political Science. Riau University. Pekanbaru.
Campus Bina Widya H. R. Soebrantas Road, KM 12.5 Simpang Baru
Pekanbaru 28293 Telp/Fax 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and organizational commitment on employee performance at Hotel Tjokro Pekanbaru. This research is located at Hotel Tjokro Pekanbaru. The population in this study includes employees of the Tjokro Pekanbaru Hotel in 2020, totaling 43 employees. The sample used is the census technique. Data analysis used statistical analysis with the help of SPSS. Data collection techniques used are questionnaires and interviews. Data testing techniques in this study include validity test, reliability test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, t-test and f-test to test and prove the hypothesis. The results of the study indicate that Career Development and Organizational Commitment have an influence on Employee Performance at Tjokro Hotel Pekanbaru. Based on the results of the study, obtained an R Square value of 0.401, meaning that 40% of career development variables and organizational commitment have an effect on employee performance at Tjokro Hotel Pekanbaru.

Keywords: Career development, organizational commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi dan peningkatan pertumbuhan ekonomi saat ini, setiap perusahaan dituntut agar tetap bisa bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Upaya tersebut erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang paling mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjadi penggerak dan pengelola aktifitas perusahaan yang berkualitas. Dengan begitu perusahaan di sini perlu untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dalam rangka mencapai sebuah tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang, 2005). Kemajunya teknologi tanpa di tunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dengan demikian, sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan. Salah satu pentingnya aspek sumber daya manusia bagi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai secara kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2003), berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan kesempatan (opportunity). Dengan demikian kinerja ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Apabila kerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Kinerja karyawan merupakan variabel penelitian yang dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir yang dilakukan perusahaan, sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Manfaat pemberian pengembangan kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pengembangan karir berarti perusahaan memberikan kesempatan atau dorongan untuk maju dalam bekerja dilingkungan suatu perusahaan. Program

pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan (Nawawi, 2005). Dengan demikian, manfaat pemberian pengembangan karir kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh pimpinannya. Penelitian tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya, Yelius, K. G (2019), Febrica Billy Nur Aulia Nissa, F. (2018), dan Napitupulu (2017). Penelitian yang dilakukan Yelius, K. G (2019) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel Fairmon Sanur Beach Bali. Febrica Billy Nur Aulia Nissa, F. (2018) menemukan hasil penelitian bahwa program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di The Grand Palace Hotel Yogyakarta. Napitupulu, et. al., (2017) mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan.

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material. Dalam praktek pengembangan karir lebih

merupakan suatu pelaksanaan rencana karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko, (2000). Bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang dilaksanakan melalui pembinaan dan penilaian sistem akan mempengaruhi kinerja karyawan melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Seiring dengan era globalisasi dan peningkatan pertumbuhan ekonomi saat ini, setiap perusahaan dituntut agar tetap bisa bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Upaya tersebut erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang paling mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan. Oleh karna itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjadi penggerak dan pengelola aktifitas perusahaan yang berkualitas. Dengan begitu perusahaan di sini perlu untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dalam rangka mencapai sebuah tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan

merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang, 2005). Kemajunya teknologi tanpa di tunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dengan demikian, sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan. Salah satu pentingnya aspek sumber daya manusia bagi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai secara kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2003), berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan kesempatan (opportunity). Dengan demikian kinerja ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Apabila kerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Kinerja karyawan merupakan variabel penelitian yang dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir yang dilakukan perusahaan, sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Manfaat pemberian pengembangan kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pengembangan karir berarti perusahaan memberikan kesempatan atau dorongan untuk maju dalam bekerja dilingkungan suatu perusahaan. Program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan (Nawawi, 2005). Dengan demikian, manfaat pemberian pengembangan karir kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh pimpinannya. Penelitian tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya, Yelius, K. G (2019), Febrica Billy Nur Aulia Nissa, F. (2018), dan Napitupulu (2017). Penelitian yang dilakukan Yelius, K. G (2019) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel Fairmon Sanur Beach Bali. Febrica Billy Nur Aulia Nissa, F. (2018) menemukan hasil penelitian bahwa program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja

karyawan di The Grand Palace Hotel Yogyakarta. Napitupulu, et. al., (2017) mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan.

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko, (2000). Bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang dilaksanakan melalui pembinaan dan penilaian sistem akan mempengaruhi kinerja karyawan melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan Menurut Siagian (2006) Indikator-Indikator yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah :

1. Prestasi Kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan

atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama dan loyalitas di perusahaan untuk tidak pindah keperusahaan lain sebba loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

3. Mentors dan Sponsor

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya, orang yang kita anggap sebagai tempat belajar dan mengasah skill kita di perusahaan atau ditempat lain, mentoy biasanya orang yang banyak memberi pelajaran kepada kita baik secara langsung maupun tidak langsung. Mentor tidak menyadari bahwa dirinya dijadikan mentor oleh orang lain. Namun apapun itu seorang mentor

biasanya sangat mempengaruhi kemampuan/skill orang yang menjadikannya mentor.

Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. Juga orang yang mempengaruhi kepada pengambil keputusan di perusahaan untuk menunjuk anda naik karir/level posisi di perusahaan anda. Idealnya sponsor ini adalah atasan anda langsung namun pada kenyataannya banyak juga si sponsor ini bukanlah atasan anda langsung atau orang lain, dan sering kali kita temui juga seorang atasan tidak bisa menjadi sponsor bagi bawahannya sendiri

4. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan. Didalam suatu perusahaan banyak masalah yang dikaitkan dengan dukungan dari para bawahan, apabila dukungan itu yang berupa penyediaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana kerja untuk memenuhi kebutuhan dan merangsang berbagai kebutuhan kerja anggota

maka sangatlah besar untuk mensukseskan karir dengan sebaik-baiknya.

5. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Pengembangan karir dip perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi tetap untuk bisa lebih meningkatkan kembali lagi pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawan dan meningkatkan jabatan yang lebih meningkat dari sebelumnya untuk dapat dijadikan sebagai promosi jabatan bagi karyawan dip perusahaan. Adapun manfaat diadakannya pengembangan karir dip perusahaan untuk dapat terciptanya sebuah hasil kerja yang berkualitas dan dapat meningkatkan kerja karyawan yang lebih dari sebelumnya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi tersebut. jadi keterlibatan pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008). Sedangkan menurut Luthans (2005) komitmen organisasi adalah (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, (3) keyakinan tertentu, kemampuan untuk penerimaan nilai serta tujuan yang ditetapkan organisasi.

Hunt and Morgan (dalam Sophiah, 2008) menegaskan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasi menggambarkan tentang seberapa loyal seorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setiap terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki

keyakinan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti potensi kerja yang ingin dicapai seseorang. Kinerja karyawan merupakan kajian mengenai perilaku yang berkaitan dengan kemampuan karyawan yang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kinerja mutlak diperhatikan didalam sebuah perusahaan. Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2011).

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya dari tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak

memperhatikan kecuali saat sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi. Kinerja (performance) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian sasaran, visi, misi dan tujuan organisasi. Simamora (dalam diana, 2009) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (performance) adalah tingkat pada tahap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif.

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

H1 : Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Tjokro Hotel Pekanbaru

H2 : Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tjokro Hotel Pekanbaru

H3 : Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Tjokro Hotel

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Tjokro Pekanbaru yang terletak di Jl. Sudirman No.51 Pekanbaru yang terletak ditengah kota Pekanbaru.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

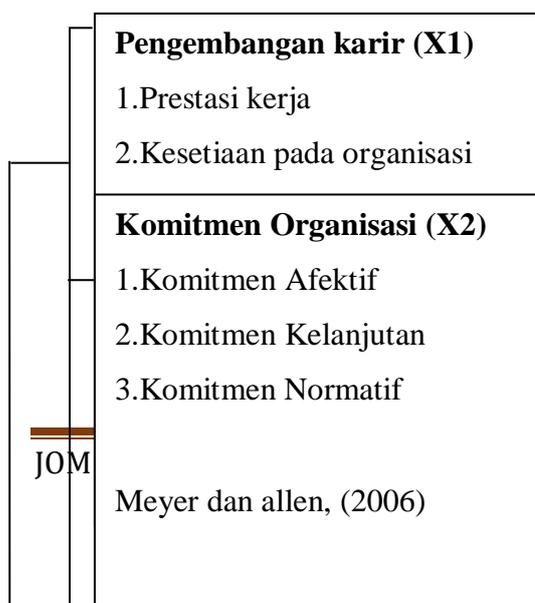
Data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan pada Tjokro Hotel Pekanbaru dalam

bentuk kuisioner seluruh Pekanbaru

Kinerja Karyawan (Y)

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Kehadiran
4. Kemampuan bekerja sama

Wilson bangun , (2012)



lain yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini. Data atau informasi dalam bentuk yang telah jadi dari pihak Tjokro Hotel Pekanbaru yaitu meliputi data jumlah karyawan, data absensi karyawan, Jumlah karyawan, target dan realisasi penjualan kamar dan Keluar masuknya karyawan (turnover), sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulan (Sugiyono,2006:109). Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 43 orang karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru.

b. Sampeling

Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini di ambil seluruhnya dari metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi di jadikan sampel dalam penelitian ini Arikunto (2006). Melihat populasi yang di teliti kurang dari 100 orang, maka responden menggunakan metode sensus. Dalam penelitian ini pihak perusahaan yang menjadi sumber informasi adalah HRD.

Teknik Pengumpulan Data

a. Angket (kuisisioner)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang sudah ditetapkan sebagai sampel. Penyebaran kuisisioner (angket) dapat di gunakan melalui google form terhadap karyawan

b. Wawancara (interview)

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada responden terkait untuk mendapatkan informasi. Pertanyaan yang ditanyakan berupa pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut tentang pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tjokro Hotel Pekanbaru

Teknik Analisa Data

a. Teknik Statistik Deskriptik

Yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari objek penelitian tersebut (Umar 2002).

b. Teknik Statistik Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistic. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistic dicari dengan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dalam pembahasan mengenai Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tjokro Hotel Pekanbaru. Yang akan dibahas pada bab ini telah disebarkan koisioner kepada responden 43 orang. Responden ini merupakan karyawan

Tjokro Hotel Pekanbaru. Kemudian memberikan pernyataan sebanyak 14 berdasarkan sampel yang menjadi responden penelitian. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru.

| Variabel | No Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------------|--------------------|----------|---------|------------|
| Pengembangan Karir (X1) | X1.1 | 0.650 | 0,3008 | Valid |
| | X1.2 | 0.556 | 0,3008 | Valid |
| | X1.3 | 0.650 | 0,3008 | Valid |
| | X1.4 | 0.719 | 0,3008 | Valid |
| | X1.5 | 0.751 | 0,3008 | Valid |
| | X1.6 | 0.710 | 0,3008 | Valid |
| Komitmen Organisasi (X2) | X2.1 | 0.660 | 0,3008 | Valid |
| | X2.2 | 0.558 | 0,3008 | Valid |
| | X2.3 | 0.409 | 0,3008 | Valid |
| | X2.4 | 0.447 | 0,3008 | Valid |
| | X2.5 | 0.490 | 0,3008 | Valid |
| | X2.6 | 0.526 | 0,3008 | Valid |
| | X2.7 | 0.640 | 0,3008 | Valid |
| | X2.8 | 0.562 | 0,3008 | Valid |
| | X2.9 | 0.611 | 0,3008 | Valid |
| | X2.10 | 0.513 | 0,3008 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0.607 | 0,3008 | Valid |
| | Y.2 | 0.739 | 0,3008 | Valid |
| | Y.3 | 0.785 | 0,3008 | Valid |
| | Y.4 | 0.830 | 0,3008 | Valid |
| | Y.5 | 0.693 | 0,3008 | Valid |
| | Y.6 | 0.710 | 0,3008 | Valid |
| | Y.7 | 0.607 | 0,3008 | Valid |
| | Y.8 | 0.793 | 0,3008 | Valid |
| | Y.9 | 0.785 | 0,3008 | Valid |
| | Y.10 | 0.822 | 0,3008 | Valid |
| | Y.11 | 0.693 | 0,3008 | Valid |
| | Y.12 | 0.710 | 0,3008 | Valid |
| | Y.13 | 0.785 | 0,3008 | Valid |
| | Y.14 | 0.822 | 0,3008 | Valid |

hitung > r tabel), sehingga seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan data penelitian layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari hasil pengujian validitas kuesioner terhadap setiap butir item pernyataan pengembangan karir, komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebanyak 32 butir item pernyataan seluruhnya memiliki nilai r hitung besar dari r tabel (r

Uji Reliabilitas

| No Variabel | cronbach's alpha | Nilai Kritis | Kesimpulan |
|-------------------------|------------------|--------------|------------|
| Pengembangan Karir (X1) | 0,760 | 0,60 | Reliabel |

| | | | |
|---|--------------------------|-------|------|
| 2 | Komitmen Organisasi (X2) | 0,731 | 0,60 |
| 3 | Kinerja karyawan (Y) | 0,936 | 0,60 |

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari hasil koefisien Reliabel determinasi (R^2) diketahui R Square yang Reliabel merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,401. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di Tjokro Hotel Pekanbaru adalah sebesar 40,1%. Sedangkan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

F) Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

| ANOVA ^a | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|
| Model | | Sum of Squares | Df |
| 1 | Regression | 716.023 | 2 |
| | Residual | 1068.256 | 40 |
| | Total | 1784.279 | 42 |

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), X2, x1

Sumber: Data Olaha SPSS 2021

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 13,405 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,28 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dinyatakan adanya pengaruh antara pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengembangan karir dan komitmen organisasi maka semakin baik kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .633 ^a | .401 | .371 | 5.168 |

a. Predictors: (Constant), X2, x1

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Pembahasan Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tjokro Hotel Pekanbaru
Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $3,597 > t_{tabel} 2,019$ dan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dinyatakan adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi “pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tjokro Hotel Pekanbaru” diterima.

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Apakah variabel X1 Pengembangan Karir benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y Kinerja Karyawan Secara terpisah atau parsial. Pengujian ini berfungsi untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yaitu bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tjokro Hotel Pekanbaru Berdasarkan uji signifikansi antara pengembangan karir terhadap

kinerja karyawan dengan menggunakan secara parsial (uji t) berfungsi untuk membuktikan kebenaran hipotesis Pengujian yang dilakukan menggunakan signifikansi 5% (2-tailed).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Tjokro Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 4,612 > t tabel 2,019 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,002 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. . Dapat dinyatakan adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi “komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tjokro Hotel Pekanbaru” diterima.

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square yang merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,342. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru adalah sebesar 34,2%. Sedangkan sisanya 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

Berdasarkan uji signifikansi antara pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan secara parsial (uji t) berfungsi untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yaitu bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tjokro Hotel

Pekanbaru Pengujian yang dilakukan menggunakan signifikansi 5% (2-tailed)

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Tjokro Pekanbaru

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 13,405 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,28 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat dinyatakan adanya pengaruh antara pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengembangan karir dan komitmen organisasi maka semakin baik kinerja karyawan

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square yang merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,401. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di Tjokro Hotel Pekanbaru adalah sebesar 40,1%. Sedangkan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Tjokro Hotel Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya bisa diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir Tjokro Hotel Pekanbaru sudah berjalan dengan ketentuan atau aturan yang mempertimbangkan aspek prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, mentor dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh.
2. Komitmen Organisasi Tjokro Hotel Pekanbaru sudah berjalan sesuai dengan ketentuan atau aturan yang mempertimbangkan aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.
3. Kinerja karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru sudah berjalan dengan ketentuan atau aturan yang mempertimbangkan aspek kuantitas, kualitas, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis ingin memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian

selanjutnya. Adapun saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan pengembangan karir yang lebih baik disarankan pelaksanaan pengembangan karir dilakukan dengan memilih dan menganalisis, baik dari prestasi kerja maupun dari pengalaman kerja karyawan. Hal ini supaya nantinya karyawan dapat bekerja dengan loyal untuk perusahaan.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, diharapkan pelaksanaan komitmen organisasi yang dilakukan yang lebih baik, misalkan komitmen memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, perlu adanya pelaksanaan promosi bagi karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik yang dapat dilihat dari mutu pekerjaan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, dan tanggung jawab lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ali, Muhammad. 2009, Pendidikan untuk Pembangunan Nasional. Jakarta, Grasindo.
- Artina, Nyimas. 2013, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional. Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang Information Technology Super Store . Forum Bisnis dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah STIE MDP.3.1
- Bulgarelli, Aviana. (2008). Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment. Belgium: European Centre for the Development of Vocational Training
- Davis, Keith dan John W, Newsroom (1985). Perilaku dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Didit, Darwaman.2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya : Pena semesta
- Febri Billy Nur Aulia Nissa, F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Grand Palace Hotel Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Manulang , Dasar-dasar Manajemen, (Jakarta: Gali Indonesia, 1990)
- Namawi, H. Hadari, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif Gadjaja Mada University Press : Yogyakarta
- Napitupulu, S., Haryono, T., Laksmi Riani, A., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*, 22(3), 276-299.
- L.Mathis, Robert & H Jackson, Jhon. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Litwin GH, Stringer RA Jr. 1968. Motivation and Organizational Climate. Boston : Harvard University Press
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi No.3.pp.253-266
- Luthans, Fred. 2005. Perilaku organisasi, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono, Sheka Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Nawawi, H. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Henry Simmamora.2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke 3. STIE YKPN. Yogyakarta
- Rivai & Sagala, E.J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai dan Basri . 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robert stinger. 2002. Leadership and Organization Climate : The Cloud Chamber Effect. New Jersey : Prentice Hall

- Robbins, S.P.,2008, Perilaku Organisasi, Jilid 1, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang P. MPA. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Penerbit Rineka Cipta Jakarta
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta : Andi Offset
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Administrasi. Dilengkapi dengan Metode R&D. Edisi 17. Bandung : Alfa Beta
- Tagiuri R, Litwin G. 1968. Organizational climate: Expectation of a concept. Boston : Harvard University Press
- Toulson, P. & Mike, Smith. (1994). The Relationship Between organizational Climate and Employee Perception of Personnel Management Practices. Journal of Public Personnel Management Vol. 23, Issue 3. (Fall). 453-469
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi, Teori, Aplikasi dan Penelitian Jakarta: Salemba Empat
- Yetta Tri. 2012. Pengaruh komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karayawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. Skripsi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia, Depok.