

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ALPHA  
PEKANBARU**

**Oleh : Andri Jeco Forito**

**Pembimbing : Drs. Kamiruddin, M.Si**

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

***ABSTRACT***

*This study used 47 respondents consisting of all employees of Alpha Hotel Pekanbaru. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of career development and job satisfaction on employee performance at Alpha Hotel Pekanbaru simultaneously and partially. The method used in this research is a quantitative descriptive method with the SPSS program. This study uses several analytical tests, namely, validity test, reliability test, multiple linear analysis test, coefficient of determination test ( $R^2$ ), hypothesis testing with t test (partial), and F test (simultaneous). The results showed that testing the hypothesis of career development has a significant effect on the performance of employees at Alpha Hotel Pekanbaru, and job satisfaction has a significant effect on the performance of Alpha Hotel Pekanbaru employees. It can be concluded that career development and job satisfaction have a significant effect on the performance of Alpha Hotel Pekanbaru employees.*

***Keywords:*** Career Development, Job Satisfaction, Employee Performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Untuk meningkatkan kinerja bisnis, sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya yang handal dan kompeten, setiap perusahaan hendaknya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia. Semakin baik dikelola sumber daya manusia yang ada maka semakin baik pula hasil yang didapat oleh perusahaan (Mulyadi&Rivai, 2009). Karyawan merupakan hal penting dalam operasi perusahaan karena sangat berkaitan erat dengan kinerja. Menurut Robbin (2003), berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (*ability*), Kepuasan Kerja (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Dengan demikian kinerja ditentukan atau dipengaruhi oleh factor kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Sinambela (2016) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Dan kepuasan kerja adalah perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level (Rivai, 2009). Dengan demikian, kedua hal ini merupakan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Hubungan yang menjelaskan kaitan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan menurut Rivai (2009) bahwa “Pengembangan

karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang difasilitasi oleh perusahaan dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Apabila keinginan seorang karyawan terpenuhi akan timbul suatu kepuasan dalam dirinya. Perasaan puas inilah yang merupakan pendorong semangat kerja bagi setiap karyawan. Manajemen karir yang terstruktur dan terencana dengan baik mengandung makna bahwa pihak manajemen perusahaan sangat memperhatikan pengembangan karir karyawannya. Selain pengembangan karir yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk mempertahankan kerjanya dan menunjukkan hasil yang maksimal. Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat *turnover* terhadap perusahaan pun rendah. Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menyimpulkan bahwa kepuasan yang diterima karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi (Paparang *et al.*, 2021).

Perkembangan dunia bisnis saat ini menjadi sorotan berbagai Negara, hal ini dapat dilihat dari banyaknya persaingan bisnis yang banyak ditemui adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis maka untuk mempertahankan eksistensi bisnis sebuah perusahaan harus mempertinggi kinerja karyawannya. Sektor Pariwisata merupakan Industri yang bergerak dibidang sektor jasa. Bagian yang terpenting

dari bidang pariwisata ini yaitu industri jasa perhotelan (Krestanto, 2019).

Hotel adalah sejenis akomodasi yang menyediakan fasilitas dan pelayanan penginapan, makan, dan minum, serta jasa-jasa lainnya untuk umum yang tinggal untuk sementara waktu dan dikelola secara komersial atau memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Hotel juga digunakan untuk kalangan bisnis, orang mengikuti seminar, tempat melangsungkan upacara dan lain-lain.

Berkembangnya industri perhotelan saat ini tumbuh pesat, sehingga menimbulkan persaingan yang ketat di antara industri perhotelan yang ada. Di Indonesia banyak terdapat hotel berbintang khususnya di Provinsi Riau tepatnya di-Pekanbaru terdapat hotel berbintang 3 salah satunya yaitu Alpha Hotel. Alpha Hotel adalah salah satu hotel yang mengalami persaingan bisnis antar hotel berbintang 3 yang berada di Pekanbaru.

Berdasarkan prasarvei lapangan, peneliti menemukan beberapa fenomena yang terindikasi masih rendahnya tingkat kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul

**“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Alpha Pekanbaru”.**

### **Rumusan Masalah**

Menarik dari latar belakang yang yang tertera seperti di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengembangan karir pada Alpha Hotel Pekanbaru?
2. Bagaimanakah kepuasan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru secara simultan dan parsial?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir pada Alpha Hotel Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kepausan kerja terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru secara simultan dan parsial.

### **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis  
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis tentang pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru, diharapkan dapat menambah pengalaman yang

berharga guna mempersiapkan diri untuk memenuhi tugas akhir pada program studi S1 Administrasi Bisnis Universitas Riau.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan positif yang bermanfaat mengenai pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru. Dan dapat memberikan saran terhadap kelemahan yang mungkin ada untuk melaksanakan perbaikan dengan menentukan langkah-langkah yang ditentukan oleh perusahaan pada masa yang akan datang.

c. Bagi Pihak lainnya

Sebagai bahan acuan dan referensi bagi pihak lain yang ingin memperdalam dan meneliti penelitian yang sejenis.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengembangan Karir**

Menurut Sinambela (2016) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir juga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2009) pengembangan karir adalah salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam usaha meningkatkan perusahaan dan meningkatkan prestasi karyawan, agar dimanfaatkan secara efektif dan efisien kemudian dapat dilanjutkan dengan kepuasan kerja. Mondy (2008) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan

organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Tujuan pengembangan karir dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) yaitu membantu dalam mencapai tujuan individu dan perusahaan, artinya seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik. Kemudian menduduki kepuasan kerja yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

### **Motivasi Kerja**

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Handoko (2009) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Yang kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dan sesama karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

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.

Menurut Wirawan (2009) berpendapat 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 sesuatu jadi serba salah. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (*ability*), Kepuasan Kerja (*motivation*), kesempatan (*opportunity*). Dengan demikian kinerja ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor kemampuan, Kepuasan Kerja dan kesempatan. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatannya yang diperoleh.

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **Hubungan Antara Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hubungan yang menjelaskan kaitan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa

“Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang difasilitasi oleh perusahaan dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Apabila keinginan seorang karyawan terpenuhi akan timbul suatu kepuasan dalam dirinya. Perasaan puas inilah yang merupakan pendorong kinerja karyawan bagi setiap karyawan. Manajemen karir yang terstruktur dan terencana dengan baik mengandung makna bahwa pihak manajemen perusahaan sangat memperhatikan pengembangan karir karyawannya..

#### **Hubungan Antara Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hubungan yang menjelaskan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai menurut Manullang (2010) menyatakan bahwa: “Ada beberapa sebab mengapa didalam setiap badan usaha perlu diambil tindakan kepuasan kerja. Diantaranya ialah untuk mempertinggi kinerja pegawai. Bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para pegawai untuk mempertinggi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi adalah perlu bagi setiap badan usaha dan hal ini untuk sebagian dapat diakibatkan oleh pemberian promosi yang obyektif”.

#### **Hubungan Antara Pengembangan Karir (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengembangan karir adalah salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan, agar

dimanfaatkan secara efektif dan efisien kemudian dapat dilanjutkan dengan kepuasan kerja (Rivai, 2009). Kemudian Manullang (2010) menyatakan bahwa: “Ada beberapa sebab mengapa didalam setiap badan usaha perlu diambil tindakan kepuasan. Diantaranya ialah untuk mempertinggi kinerja pegawai. Dari kedua teori hubungan antarvariabel tersebut maka dapat diartikan, dengan memberikan kepuasan kerja, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan terKeputusan Kerja untuk bekerja dengan penuh semangat sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih baik.

## **HIPOTESIS**

H1: Diduga Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Alpha Hotel Pekanbaru yang terletak di jalan H. Imam Munandar No.17, Tangkerang Utara, Kecamatan Bukit Raya, Pekanbaru.

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2016). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Alpha Hotel Pekanbaru yaitu sebanyak 47 orang.

### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus/*sampling total*. Sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi menurut Sugiyono (2016). Alasan mengambil total sampling sama karena jumlah sampel atau responden penelitian yang kurang dari 100.

## **JENIS DAN SUMBER DATA**

### **Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari lokasi penelitian yaitu dengan pengumpulan data dalam bentuk penyebaran daftar pernyataan atau kisioner yang berkaitan langsung dengan masalah penelitian.

### **Data Sukender**

Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh atau kumpulan dari pihak perusahaan berupa laporan dan arsip dari berbagai sumber dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun yang berkaitan dengan penelitian ini seperti data mengenai jumlah karyawan, absensi karyawan,

gambaran perusahaan secara umum, dan struktur perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (nilai pearson correlation) dan nilai  $r$  tabel. Dengan kriteria, apabila  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 47 orang, maka dapat diperoleh nilai  $r_{tabel}$  melalui *degree of freedom* (df). Dimana  $df = n - 2$ , jadi  $df$  yaitu  $47 - 2 = 45 = 0,2876$ .

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Haq, 2022). Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur Cronbach Alpha.

Cronbach Alpha merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai Cronbach Alpha minimal 0,60

### Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dan variabel  $Y$  atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat berdasarkan Uji Kolmogorov Smirnov, grafik histogram dan *P-Plot of Regression Standardized Residual*. Uji Kolmogorov Smirnov digunakan untuk melihat apakah suatu data dapat dikatakan normal atau tidak, dengan asumsi, apabila nilai signifikan yang dihasilkan  $> 0,05$

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas di gunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas. Kriteria pengujian multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah :

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 atau nilai tolerance  $< 0,01$ , maka dapat diartikan terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 atau nilai tolerance  $> 0,01$ , maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (heteroskedastisitas).

Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada gambar ditunjukkan dengan titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu  $Y$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

1. Konstanta sebesar 8,177 yang berarti, jika variabel Pengembangan Karir dan

Kepuasan Kerja sama dengan nol, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,710.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,710, hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel Pengembangan Karir meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,710.
3. Nilai koefisien regresi untuk peningkatan dan variabel bebas lainnya tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,838. variabel Kepuasan Kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,838, hal ini dapat diartikan bahwa jika Kepuasan Kerja mengalami

#### Uji Determinant ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  adalah 0,683. Hal ini berarti 68,3% Kinerja (Y1) dapat dijelaskan oleh Pengembangan Karir (X1), dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan sisanya 31,7% dijelaskan oleh variabel lain di luarmodel.

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F – Statistik dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja mampu secara serentak atau secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hipotesa:  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

$H_a : b_1 \neq b_2$

Kriteria:

$H_0$  diterima apabila F – hitung < F – tabel

$H_a$  diterima apabila F – hitung > F – tabel

Dari hasil analisis regresi diketahui F – hitung = 5,269

$\alpha = 1\%$  ;  $df_1 = k - 1$  ;  $df_2 = n - kn = 45$  ;  $k = 2$

$df_1 = 2$  ;  $df_2 = 45$  Maka F – tabel = 3,20.

#### Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t tabel adalah 2,412. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,765 > t tabel 2,412 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya Pengembangan Karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

1) Variabel Kepuasan Kerja

Hipotesa:

$H_0 : b_1 = 0$

$H_a : b_1 \neq 0$

Kriteria:

Jika nilai uji t – statistik bernilai **positif**:

$H_0$  diterima apabila t – hitung < t – tabel

$H_a$  diterima apabila t – hitung > t – tabel

Jika nilai uji t – statistik bernilai **negatif**:

$H_0$  diterima apabila t – hitung > t – tabel

$H_a$  diterima apabila t – hitung < t – tabel

Dari hasil analisis regresi diketahui t – hitung = 2,993

$\alpha = 1\%$

$df = n - k$

$= 47 - 2 = 45$

Maka t tabel = 2,412

Hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t tabel adalah 2,412. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,993 > t tabel 2,412 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,005 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan



H1 diterima yang artinya Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan pengembangan karir pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru sudah berjalan dengan baik, dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru, hal ini ditunjukkan dari adanya penilaian prestasi kerja karyawan, adanya sikap loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi, adanya kesempatan untuk konsultasi dalam pengembangan karir, adanya dukungan oleh pimpinan kepada karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk berkembang.
2. Secara keseluruhan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru, hal ini ditunjukkan dari Karyawan bekerja sesuai dengan pekerjaannya, pimpinan melakukan pengawasan dan arahan terhadap pekerjaan, gaji yang diterima di perusahaan sesuai dengan harapan, kondisi teman kerja di perusahaan dapat diandalkan berada pada kategori baik merupakan beberapa indikator kepuasan

kerja tinggi yang dirasakan karyawan.

3. Hasil uji hipotesis 1 membuktikan adanya pengaruh secara simultan pengembangan karir dan kepuasan kerja secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin baik pengembangan karir dan disertai dengan kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

4. Hasil uji hipotesis 2 membuktikan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin baik pengembangan karir yang dilakukan Alpha Hotel Pekanbaru maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan hasil uji hipotesis 3 membuktikan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa mendatang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 2 membuktikan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan maka dari itu disarankan pimpinan Alpha Hotel Pekanbaru untuk meningkatkan lagi kualitas pengembangan karir misalnya dengan *coaching* atau memberikan bimbingan yang bisa diberlakukan pada karyawan berkinerja baik atau berkinerja buruk. Tujuan dari memberikan *coaching* adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas

kerja, transfer pengetahuan, menambah keterampilan bawahan agar tidak stagnan, dan mendekatkan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Kemudian dalam proses peningkatan pengembangan karir juga harus diikuti pula dengan adanya peningkatan pelaksanaan promosi jabatan.

2. Hipotesis 3 membuktikan adanya pengaruh positif promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan maka dari itu disarankan pimpinan Alpha Hotel Pekanbaru untuk lebih meningkatkan lagi kualitas promosi jabatan dengan cara memberikan karyawan pelatihan agar karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lebih cepat. Selain itu, perusahaan juga harus menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan bekerja dari karyawannya dengan cara ini maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan memiliki tingkat kompleksitas responden yang tinggi, karena semakin besar jumlah dan tingkat kompleksitasnya maka nilai statistik penelitian akan lebih akurat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asriningtyas. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Inti Sukses Garmindo Tbk Semarang). *Skripsi*: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bianca, Audra. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 10, No.2
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (10<sup>th</sup> ed.)*. (Paramitha Rahayu, Trans). Jakarta: Index.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Febri, Triningsih. 2017. "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan". *Skripsi*.
- Febri Billy Nur Aulia Nissa. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta. The Grand Palace Hotel
- Hadari, Malayu (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Haq, V.A. 2022. Menguji Validitas dan Realibilitas Pada Mata Pelajaran Al-Qur'an Hadist Menggunakan Korelasi Produk Momenspearman Brown. Annawa: *Jurnal Studi Islam*. Vol 4(1), 11-24
- Kevin Gustian Yulius. 2019. Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap

- Kinerja Pegawai. Vol 24. No. 2  
2019. Hotel Fairmont Sanur  
Beach. Bali
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2011.  
*Perencanaan dan  
Pengembangan Sumber Daya  
Manusia*. Bandung Refika  
Aditama
- Mulyadi&Rivai.2009. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*, Jakarta  
cetakan kesembilan
- Nawawi, Hadari.2003. *Manajemen  
sumber daya manusia untuk  
bisnis yang kompetitif*.  
Yogyakarta. Gadjah Mada  
University Press
- Napitupulu.2017. Pengaruh Motivasi  
Kerja dalam Memediasi  
Pengaruh Pengembangan Karir  
Terhadap Kinerja Karyawan. *E-  
Jurnal Manajemen*, Hal.1512.  
Vol 9. No.4.2020. Universitas  
Udaya
- Paramita, Widiya.2015. Pengaruh  
Pengembangan Karir dan  
Motivasi Kerja terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan PT  
POS Indonesia (persero)  
Bekasi.. *Jurnal Riset  
Manajemen*, vol 6, no.1.
- Pratama, D. J. 2019. Pengaruh  
Dynamic Capabilities Terhadap  
Kinerja Inovasi Pada Industri  
Batik Di Yogyakarta. *Skripsi:  
Universitas Islam Indonesia*.
- Putro, G. S. & Sahban, A (Menurut  
Siagian, 2016:215).  
Pengembangan Karier terhadap  
Peningkatan Kinerja Pegawai.  
Makasar. Hal. 171. Vol. 8. No.  
1. Kantor PT PLN (PERSERO)
- Rachmah, A. N.2017. Pengaruh  
Komitmen Organisasi,  
Kepuasan Kerja dan Budaya  
Organisasi terhadap Turnover  
Intention. Pekanbaru. Vol. 4.  
No. 1. Hotel Mutiara Merdeka.
- Rahayu, R.P. 2019. Pengaruh  
Kepuasan Kerja dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Perusahaan  
Senapan Angin Sanaji  
Kabupaten Blitar. *Skripsi:  
Universitas Muhammadiyah  
Malang*.
- Rijalulloh, T., Musadieg, M., Hakam,  
M.S., 2017. Pengaruh  
Pengembangan Karir Dan  
Promosi Jabatan Terhadap  
Semangat Kerja (Studi Pada  
Karyawan Perusahaan Daerah  
Air Minum Kota Malang).  
*Jurnal Administrasi Bisnis  
(JAB)*Vol. 51 No. 2:110-117
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku  
Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa  
Hadayana Pujaatmaka, Jakarta,  
Prenhalindo.

Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006:243). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jawa Timur. Agora Vol. 1. No. 1. Universitas Kristen Petra: PT. Surya Timur Sakti