



SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
THE AXANA HOTEL PADANG**

Oleh :

NAMA : DELTA JUNITA

NIM : 20070026

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT**

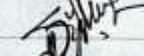
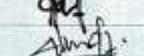
2024

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi
Pada Tanggal 29 Agustus 2024

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap
Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang
Nama : Delta Junita
Nim : 20070026
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Dr. Tri Irfia Indrayani, M. Pd	Ketua	
2	Usmiar, SE, M.Si	Anggota	
3	Raftul Fedri, SE, MM	Anggota	
4	Nurhaida, SE, MM	Anggota	

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Tri Irfia Indrayani, M. Pd
NIDN: 0005016703

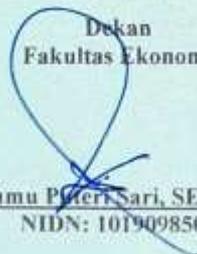
Pembimbing II



Usmiar, SE, MM
NIDN: 1023076701

Diketahui Oleh:

Dekan
Fakultas Ekonomi



Immu Piteri Sari, SE, M.Si
NIDN: 1019098502

Ketua
Prodi Manajemen



Usmiar, SE, MM
NIDN: 1023076701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Padang, 2 September 2024

Yang menyatakan



Delta Junita
20070026

HAK CIPTA

Hak cipta milik **DELTA JUNITA** tahun 2024, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, copy atau micro film dan lain sebagainya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang**”. Penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi maupun pembahasan. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, nasehat, motivasi, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Ayah Yusri dan Amak Jusniwati tercinta. Terimakasih atas do'a serta dukungannya dan juga mengusahakan apapun demi kelancaran dan keberhasilan peneliti sehingga peneliti bisa memperoleh gelar Sarjana Manajemen.
3. Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku dosen pembimbing I dan Ibu Usmiar, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing penyusunan skripsi ini dengan sabar dan penuh kesabaran.
4. Bapak Raftul Fedri, SE, MM selaku dosen penguji I dan Ibu Nurhaida, SE, MM selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan dan pertanyaan-pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan skripsi ini.
5. Ibu Usmiar, SE, M.Si selaku ketua Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

6. Ibu Immu Puteri Sari, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
7. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, informasi dan membantu dalam proses perkuliahan.
8. Kepada Saudara Kandung ku Dira Justika, S.Pd dan Muhammad Hanafi, terimakasih atas segala do'a, usaha, dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada Pimpinan Hotel Axana Padang atas izin yang diberikan untuk melakukan penelitian dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa utamanya dari Program Studi Manajemen Bp.20 atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh Pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
11. *Last but not least* diri sendiri. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini dan tidak menyerah dengan diri sendiri. Kamu kuat, kamu hebat.

Padang, 13 Agustus 2024

Yang Menyatakan

Delta Junita

20070026

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE AXANA HOTEL PADANG**

DELTA JUNITA

NIM : 20070026

Program Studi : Manajemen

Email : deltajunitaaa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang. Sampel penelitian ini berjumlah 45 responden dengan Teknik pengumpulan data secara total sampling. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena Kompetensi mempunyai t hitung $28,797 > t$ tabel $2,018$. Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena Pengembangan Karir mempunyai t hitung $1,251 < t$ tabel $2,018$. Pada pembahasan kedua Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang didapatkan sebesar 415.097 dengan nilai F tabel $3,214$ sehingga $415.097 > 3,214$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variable independent terhadap variable dependen. Sedangkan untuk R squarenya yaitu $95,2\%$ dan untuk sisanya $4,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE AXANA HOTEL PADANG**

DELTA JUNITA

NIM : 20070026

Study Program: Management

Email: deltajunitaaa@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of competency and career development on employees performance of The Axana Hotel Padang. The sample for this research consisted of 45 respondents with total sampling technique for data collection. This research uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing, t test (partial) and F test (simultaneous). The research results show that Competency has an influence on Employee Performance, because Competency has a t count of 28.797 > t table 2.018. Career Development has no effect on Employee Performance, because Career Development has a t count of 1.251 < t table 2.018. In the second discussion, Competency (X₁), Career Development (X₂) influence Employee Performance (Y), it can be seen that the calculated F value obtained is 415,097 with an F table value of 3.214 so that 415,097 > 3.214. This shows that there is a joint influence of the independent variable on the dependent variable. Meanwhile, the R square is 95.2% and the remaining 4.8% is influenced by other variables not included in this research model.

**Keywords : Competency (X₁), Career Development (X₂) and Performance
Employees(Y)**

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Teoritis	10
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Konseptual	21
2.4 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	23
3.3 Teknik Pengumpulan Data	25
3.4 Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil	36
4.2. Visi, Misi dan Value The Axana Hotel.....	37
4.3. Struktur Organisasi The Axana Hotel	39
4.4 Deskripsi Data Responden Penelitian	47
4.5 Uji Validitas	51
4.6 Uji Reliabilitas	54
4.7 Tingkat Capaian Responden	55
4.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
4.9 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.11 Uji Hipotesis	65
4.12 Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 klasifikasi pendidikan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional	24
Tabel 3.2 Skala Likert	25
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.5 Uji Validitas Kompetensi (X_1)	50
Tabel 4.6 Uji Validitas Pengembangan Karir (X_2)	51
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi (X_1)	53
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Skor Pengembangan Karir (X_2).....	55
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi	61
Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.17 Hasil Uji T.....	63
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konaeptual	21
Gambar 4.1 Lokasi Hotel Axana Padang	37
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Hotel Axana Padang	40
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas	59
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2	Tabulasi data Kompetensi (X_1).....	82
Lampiran 3	Tabulasi Data Pengembangan Karir (X_2)	84
Lampiran 4	Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y).....	86
Lampiran 5	Uji Validitas.....	88
Lampiran 6	Regresi Linear Berganda	98
Lampiran 7	Uji Normalitas	98
Lampiran 8	Uji Multikolinearitas.....	99
Lampiran 9	Uji Heteroskedastisitas	99
Lampiran 10	Autokorelasi.....	100
Lampiran 11	Tabel D-W	101
Lampiran 12	Tabel T.....	102
Lampiran 13	Tabel F	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam satu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, menurut Wibowo, (2014:70). “Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber

daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”.

Menurut Widodo (2015:151) ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja yaitu sasaran, standar, umpan balik, peluang, sarana, motivasi dan kompetensi. Berdasarkan dari tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh karyawan tentunya perusahaan perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sehingga sangat tepat apabila kompetensi yang dimiliki oleh karyawan menjadi prioritas untuk dikembangkan dalam hal penyelenggaraan tugas pokok tersebut.

Menurut Soeprihanto (2001:65) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir. Pada dasarnya pengembangan karir merupakan cara untuk mewujudkan kinerja organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan keefektifan pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan yang berada dalam lingkup kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Hotel merupakan salah satu jenis akomodasi yang sangat dikenal oleh masyarakat, di samping akomodasi komersil lainnya. Usaha perhotelan sekarang ini sudah merupakan suatu industri hotel yang memerlukan sumber dana dan sumber daya manusia dalam jumlah besar, dengan resiko kerugian atau keuntungan yang besar pula. Pengertian hotel menurut surat keputusan menteri perhubungan No.pm.10/pw.301/phb.77 disebutkan hotel adalah suatu bentuk akomodasi yang dikelola secara komersil, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan penginapan berikut makan dan minum. Sebagai suatu industri jasa, usaha

perhotelan dalam menyelenggarakan pelayanannya harus didukung oleh sarana dan fasilitas yang memadai, antara lain fasilitas penginapan, ruang tamu, tempat parkir, makan dan minum, rekreasi, perlengkapan telekomunikasi, tenaga kerja dan lain-lain. Sehingga usaha perhotelan benar-benar menjadi usaha komersil yang mampu mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sekaligus menunjang pembangunan negara usaha perhotelan dapat berperan aktif dalam berbagai hal antara lain meningkatkan industri rakyat, menciptakan lapangan kerja, membantu usaha pendidikan latihan, meningkatkan pendapatan daerah atau negara, meningkatkan devisa negara dan meningkatkan hubungan antar bangsa. pelayanan penginapan berikut makan dan minum. Sebagai suatu industri jasa, usaha perhotelan dalam menyelenggarakan pelayanannya harus didukung oleh sarana dan fasilitas yang memadai, antara lain fasilitas penginapan, ruang tamu, tempat parkir, makan dan minum, rekreasi, perlengkapan telekomunikasi, tenaga kerja dan lain-lain. Sehingga usaha perhotelan benar-benar menjadi usaha komersil yang mampu mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sekaligus menunjang pembangunan negara usaha perhotelan dapat berperan aktif dalam berbagai hal antara lain meningkatkan industri rakyat, menciptakan lapangan kerja, membantu usaha pendidikan latihan, meningkatkan pendapatan daerah atau negara, meningkatkan devisa negara dan meningkatkan hubungan antar bangsa.

The Axana Hotel adalah Hotel bintang empat yang berkembang pesat di Padang. Terletak di Jl. Bundo Kandung no. 14-16, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat, hotel ini berada di pusat kota. Lokasinya hanya 5 menit berkendara dari Pasar Raya dan Plaza Andalas, serta 10 menit dari Pantai Padang. Hotel ini

menawarkan 139 kamar yang meliputi 43 Superior Room, 77 Deluxe Room, 4 Family Room, dan 9 Executive Room. The Axana Hotel ini memiliki 13 Meeting Room yang sering digunakan oleh instansi pemerintah atau swasta. The Axana Hotel Padang memiliki 8 departemen yaitu departemen Front Office, departemen HRD & Security, departemen Sales and Marketing, departemen Housekeeping, departemen Accounting, departemen Food and Beverage Service, departemen Food and Beverage Product, dan departemen Engginering.

Berdasarkan wawancara dengan HRD The Axana Hotel Padang, diketahui bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh ketidakmampuan mereka dalam menguasai tugas dan pekerjaan, serta ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya indikasi bahwa kinerja karyawan kurang efektif.

Tabel 1.1
Klasifikasi Pendidikan

Klasifikasi Pendidikan	Jumlah	Presentase %
SMA/SMK Sederajat	27	60
Diploma (D1,D2,D3,D4)	12	27
Sarjana (S1,S2)	6	13
Total	45	100

Sumber : Data 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa penempatan karyawan masih belum sesuai dengan jurusan dan tingkat pendidikan, yang dirasa menjadi penyebab kurang efektifnya kinerja karyawan pada Hotel Axana Padang. Dalam hal ini kompetensi karyawan akan mengalami penurunan dan juga pengembangan karir karyawan akan sulit untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dikarenakan masih banyaknya karyawan

yang belum bisa meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni kompetensi dan pengembangan karir.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/ perusahaan. Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. (Mathis & Jackson, 2010) dalam mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Prayogi & Rialdy, 2018) dan (Hermawan, 2019) bahwa kompetensi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, dengan program pengembangan karir, akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karir merupakan kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas.

Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Hasil penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan dan selanjutnya penelitian (Joko, Munir, dan Fattah, 2019) dan

(Meryance, Rafani, dan Pratiwi, 2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Faktor pengembangan karir ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan demi kepuasan, komitmen, dan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Berdasarkan riset awal pada Hotel Axana Padang yang didapati adalah pengembangan karir dibawah asisten manajer, cara yang dilakukan masih menggunakan masa kerja. Apabila ada grade/jabatan yang kosong maka akan dilihat siapa grade/jabatan yang dibawahnya paling lama masa kerjanya, maka akan di promosikan di grade/jabatan tersebut. Dan apabila karyawan tersebut karirnya tidak berkembang di hotel tersebut maka mereka akan pindah ke hotel lain. Untuk pengembangan kompetensi karyawan pada Hotel Axana Padang karyawan mengikuti pelatihan dan one the job training yang tujuannya untuk menyesuaikan diri karyawan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang secara empiric dan teoritik, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Hotel Axana Padang.**

1.2 Rumusan Masalah

Bersasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Axana Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Hotel Axana Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Axana Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, Adapun tujuan yang ingin dicapai di penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Axana Padang?
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Hotel Axana Padang?
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Axana Padang?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti :

Untuk memperluas pengetahuan dan penerapan teori manajemen sumber daya manusia yang dipelajari pada perkuliahan serta meningkatkan kompetensi keilmuan dan disiplin ilmu ekonomi.

2. Bagi Akademik :

Untuk memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya serta memberikan pengawasan tentang pengetahuan yang ada dan informasi yang lebih umum tentang subjek yang diteliti.

3. Bagi Instansi :

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi yang bersangkutan untuk merumuskan kebijaksanaan dalam hal kompetensi dan pengembangan karir dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Hotel Axana.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, mengingat karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Campbell, et. al. dalam Khaerul Umam, (2018:186) “menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

Menurut Widodo (2015:151) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sasaran, standar, umpan balik, peluang, sarana, motivasi dan kompetensi. Berdasarkan dari tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh karyawan tentunya perusahaan perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Menurut Emron Edison dkk (2016:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode dan waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sejalan dengan hal tersebut, Vroom dalam Kaerul Umam (2018:187) “mengatakan bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (level of performance). Seseorang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya

yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah”.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widodo (2015:151), ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Sasaran

Memberikan rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai pegawai.

2) Standar

Perusahaan memberikan insentif atau tunjangan apabila seseorang pegawai dapat mencapai standar perusahaan.

3) Umpan balik

Memberikan informasi terhadap kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran dalam bekerja sesuai standar perusahaan.

4) Peluang

Perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mencapai jenjang karir.

5) Sarana

Ketersediaan sarana yang baik dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

6) Kompetensi

Memberikan pelatihan yang efektif bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

7) Motivasi

Keinginan yang muncul dalam diri karyawan dalam menciptakan semangat dalam bekerja untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

Menurut Soeprihanto (2001:65) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir, pada dasarnya pengembangan karir merupakan cara untuk mewujudkan kinerja organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan keefektifan pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang berada dalam lingkup kegiatan manajemen SDM.

C. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Dr. Emron Edison dkk., (2017:192), yaitu :

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3) Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk mempuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.

2.1.2 Kompetensi

A. Pengertian Kompetensi

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003: “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan”.

Wibowo (2011:324) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati.

Dari bahasan teoritis diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yang dikemukakan oleh Michael Zwell dalam Wibowo (2009:126), yaitu antara lain :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan diri pada orang lain dapat berpengaruh terhadap perilaku seseorang.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan dikebanyakan kompetensi keterampilan memainkan peran, seperti berkomunikasi di depan umum dapat diperbaiki.

3) Pengalaman

Pengalaman adalah kecakapan dari berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisasi, berkomunikasi dengan baik dengan kelompok dan dapat menyelesaikan masalah.

4) Karakteristik kepribadian

Adalah dalam sejumlah kompetensi dapat dipengaruhi oleh keahlian manajer dan pekerja, seperti dalam menyelesaikan masalah memperlihatkan kepedulian terhadap orang lain dan dapat memberi pengaruh dalam menumbuhkan Kerjasama.

5) Motivasi

Motivasi yaitu memberikan dukungan, penghargaan terhadap karyawan, memberikan pengakuan, dan perhatian atasan kepada bawahan memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan.

6) Isu emosional

Merupakan penguasaan kompetensi dapat dibatasi dengan hambatan emosional, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak disukai atau tidak di akui.

7) Kemampuan

Merupakan pemikiran kognitif yang bergantung pada kompetensi seperti berpikir secara konseptual dan berpikir secara analitis.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kompetensi sumber daya manusia yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, seperti dalam kegiatan merekrut dan menyeleksi karyawan serta pengambilan keputusan.

C. Indikator Kompetensi

Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2011:325) mengemukakan lima tipe atau elemen karakteristik kompetensi, yaitu :

- 1) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memiliki perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat (*trait*), yaitu karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Karakter seseorang dapat mempengaruhi prestasi di tempat kerja, seperti kemampuan mengendalikan emosi, perhatian terhadap hal yang sangat detail, dan sebagainya.

- 3) Konsep diri (*self-concept*), yaitu sikap, nilai-nilai, atau citra dari seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam berbagai situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks, karena dapat memprediksi apa yang mampu dilakukan seseorang, bukan apa yang akan dilakukan.
- 5) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi atau keterampilan kognitif meliputi pemikiran analitis dan konseptual.

2.1.3 Pengembangan Karir

A. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Komang dalam (Keangke & Twewal, 2018) pengembangan karir adalah sebuah usaha seseorang untuk peningkatan karir dalam suatu rencana karir serta peningkatan departement personalia agar mencapai rencana kerja yang sama dengan jenjang atau jalur organisasi. Pengembangan karir merupakan salah satu pendekatan formal yang dilakukan oleh suatu organisasi yang bertujuan untuk menjamin orang-orang yang berada dalam organisasi yang memiliki kemampuan, pengalaman serta kualifikasi yang cocok ketika dibutuhkan.

Rivai (2014) menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan

antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2014), Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Mengatakan ada lima faktor yang mempengaruhi baik tidaknya karir seorang karyawan diantaranya :

- 1) Sikap atasan dan rekan kerja Bila mengamati fenomena yang ada di organisasi, ada seorang karyawan yang memiliki prestasi yang bagus, kinerjanya tinggi namun karirnya berjalan ditempat tidak pernah berubah. Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan kerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik.
- 2) Pengalaman Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan seorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Apakah seseorang yang berpengalaman atau senior itu pasti mampu memberikan kontribusi yang besar daripada junior? Atau, dengan kata lain orang yang berpengalaman itu sudah lebih baik? Hal itu masih sulit dijawab, karena dalam kenyataan ada junior justru lebih baik dari senior.
- 3) Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, misalnya untuk menjadi seorang dosen minimal strata dua (S2), dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang.

- 4) Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karna keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekanrekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.
- 5) Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

C. Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Rivai (2014) menggunakan 6 (enam) indikator yaitu:

1) Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

2) Exposure

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3) Kesetiaan Organisasi

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama menurunkan tingkat perputaran kerja.

4) Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain.

5) Kesempatan untuk tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

6) Dukungan Manajer

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Pengaruh

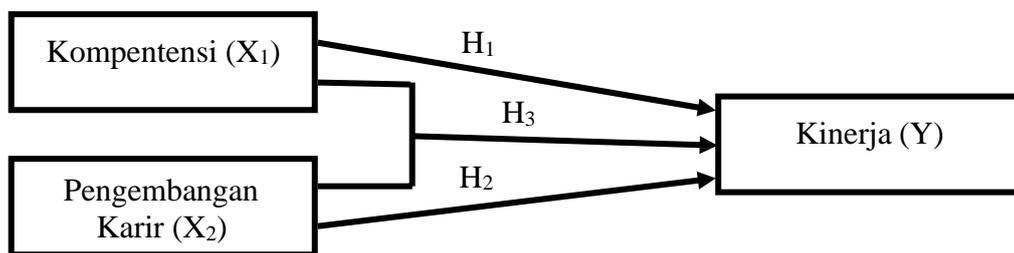
Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil Analisis
Muhammad Dedi Syaputra (2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir (variabel bebas) Kinerja Karyawan (variabel terikat)	Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai Fhitung = 58.340 > Ftabel = 2.77
Edriani Hartati Siregar (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan	Kompetensi dan Pengembangan Karir (variabel bebas) Kinerja Pegawai (variabel terikat)	Kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana diperoleh nilai F sebesar 9.980 dengan nilai sig 0.000 < taraf signifikan 0,05
Denok Sunarsi (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta	Kompetensi dan pengembangan karir (variabel bebas) kinerja karyawan (variabel terikat)	Kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh nilai Fhitung (42.449) > Ftabel (2.790)
Ahmad Dani Isbiantoro (2019)	Pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo	Kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir (variabel bebas) kinerja karyawan (variabel terikat)	Kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dimana nilai Fhitung (85.664) > Ftabel (2.72)

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu mengenai studi terhadap kompetensi dan pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian secara sistematis dan berganda dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Kinerja : (Y)

Kompetensi : (X₁)

Pengembangan Karir : (X₂)

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Axana Padang

H₂ : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Axana Padang

H₃ : Diduga Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Axana Padang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2012: 11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Variabel yang dimaksud adalah kompetensi dan pengembangan karir dan kinerja pegawai.

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ini di Jl. Bundo Kandung no. 14-16 Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia. Penelitian ini mulai dilakukan dari observasi awal yaitu pada 1 Januari 2024 sampai 23 Agustus 2024.

3.1.3 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan department Housekeeping, department Front Office dan department HRD dan security The Axana Hotel Padang yang berjumlah 45 orang.

B. Sampel

Menurut Sugiyono, (2016: 118), mendefenisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila pupulasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode total sampling. Total sampling adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang karyawan di Hotel Axana Padang.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Definisi Operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Emron Edison dkk (2016:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode dan waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.	1) Target 2) Kualitas 3) Waktu Penyelesaian	Skala Likert
Kompetensi (X1)	Wibowo (2011:324) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan.	1) Motif (motive) 2) Sifat (trait) 3) Konsep diri (self-concept) 4) Pengetahuan (knowledge) 5) Keterampilan (skill)	Skala Likert
Pengembangan Karir (X2)	Rivai (2014) menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.	1) Prestasi kerja 2) Exposure 3) Kesetiaan organisasi 4) Mentor dan sponsor 5) Kesempatan untuk tumbuh 6) Dukungan manajer	Skala Likert

3.2.2 Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert, menurut Sudaryono, (2017:190) dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel dijabarkan

lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator- indikator yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata.

Tabel 3.2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Skala Likert

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivistic (data kongkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang di teliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. (Sugiyono, 2018:13).

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan/pegawai di Hotel Axana Padang. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari buku, data statistik, berita dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup yaitu responden hanya bisa menjawab sesuai pilihan jawaban yang telah disediakan. (Sugiyono 2018-2019).

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:121) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Jika hubungan dua variabel tidak linear, maka koefisien korelasi person tersebut tidak mencerminkan kekuatan hubungan dua variabel yang sedang diteliti, meski kedua variabel mempunyai hubungan kuat.

Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument yang

valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data mengukur itu valid. Menurut Sugiyono (2013:172) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel.

B. Uji Reliabilitas

Dalam Saptutyningih dan Setyaningrum (2019:166) dijelaskan Reliabilitas merupakan kestabilan hasil pengukuran secara repetitive dari masa ke masa. Reliabilitas alat ukur dapat diketahui dengan melakukan pengukuran berulang pada gejala yang sama dengan hasil yang sama. Reliabilitas item diuji dengan melihat nilai Alpha-Cronbach. Nilai Alpha-Cronbach untuk Reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila nilai $\alpha > 0,05$ maka tingkat reliabilitas terpenuhi (sufficient reliability), namun apabila nilai $\alpha < 0,05$ maka Reliabilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak digunakan.

C. Tingkat Capaian Responden

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing masing penelitian dengan cara menyajikan data kedalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan Tingkat Capaian Responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Penelitian ini tidak membandingkan atau menghubung-

hubungkan satu variabel independen dengan variabel independen lainnya (Ari Kunto 2002 : 65). Untuk mencari TCR digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Rata-rata\ skor \times 100\%}{Skor\ maksimum}$$

Dimana kriteria hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. 0,00% - 54,99% = Sangat Tidak Setuju
- b. 55,00% - 64,99% = Tidak Setuju
- c. 65,00% - 79,99% = Netral
- d. 80,00% – 89,99% = Setuju
- e. 90,00% – 100,00% = Sangat Setuju

3.4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2010, p.277), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu.

Analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila terdapat minimal 2 variabel independen dengan rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X1 : Kompetensi

X₂ : Pengembangan karir

ε : Error

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji regresi linear berganda, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan hipotesis.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik.

Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan cara melihat pada baris Asymp. Sig (2- tailed).

Hasil penelitian dikatakan berdistribusi normal atau memenuhi ujinormalitas apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) variabel residual berada diatas α 0.05 atau 5%. Sebaliknya apabila berada dibawah α 0.05 atau 5% data tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Analisis grafik dilihat dari jika ada data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikonlinieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari tolerance value dan variance inflationfactor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$ dan sama nilai $VIF < 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali,2018:137). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar Analisis yaitu sebagai berikut:

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi. Dalam kesempatan ini, kita hanya akan fokus pada tutorial uji autokorelasi dengan SPSS. Namun prinsip penting lainnya tetap akan kamu bahas secara singkat dan padat serta mudah dipahami.

Uji autokorelasi di dalam model regresi linear, harus dilakukan apabila data merupakan data time series atau runtut waktu. Sebab yang dimaksud dengan autokorelasi sebenarnya adalah : sebuah nilai pada sampel atau observasi tertentu sangat dipengaruhi oleh nilai observasi sebelumnya.

Autokorelasi adalah terjadi korelasi antara observasi ke- i dengan observasi ke- $i-1$. Contohnya yaitu : misalkan sampel ke-20, nilainya dipengaruhi oleh sampel ke-

19. Sampel ke-19, nilainya dipengaruhi oleh sampel ke-18, dan seterusnya. Coba kita perhatikan pada contoh tersebut, yaitu ada nilai selisih antara nilai observasi ke-18 dengan ke-19, nilai observasi ke-19 dengan ke-20, dan seterusnya.

5. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2010, p.277), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu.

Analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila terdapat minimal 2 variabel independen dengan rumus :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X1: Kompetensi

X2: Pengembangan karir

3.4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistic sehingga hasil pengujian dapat di nyatakan signifikan secara statistik

1. Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan t- hitung dengan t-tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t- hitung. Menurut Jonathan Sarwono (2017:26) langkah-langkah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta = \beta_0$ (variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan)

$H_1 : \beta \neq \beta_0$ (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan untuk menguji dua sisi)

$H_0 : \beta = \beta_0$ (variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan)

$H_1 : \beta > \beta_0$ (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara positif)

$H_2 : \beta < \beta_0$ (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara negatif).

Menentukan nilai probabilitas atau signifikansi (α) $\alpha, \alpha/2$ Degree of Freedom (DF) = n-k (k= banyaknya semua variabel)

Menghitung nilai uji statistik dengan rumus :

$$t_0 = \frac{b - b_0}{Sb}$$

Membuat kesimpulan :

Uji satu sisi (one-tailed test) Jika $t_0 > \alpha$, maka H_0 ditolak

Jika $t_0 \leq \alpha$, maka H_0 diterima atau, Jika $t_0 < -\alpha$, maka H_0 ditolak

Jika $t_0 \geq -\alpha$, maka H_0 diterima

Uji dua sisi (two-tailed test)

Jika $t_0 > t$ atau $t_0 < -t$ maka H_0 ditolak

Jika $-t_{\alpha/2} \leq t_0 \leq t_{\alpha/2}$, maka H_0 diterima

Rumusan yang digunakan untuk menghitung t-hitung adalah: $t = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$

Keterangan :

t = Nilai t-hitung

n = Jumlah Sampel

r = Koefisien Korelasi

r² = Koefisien determinasi

2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara bersama-sama atau simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel (Ho ditolak Ha diterima). Menurut Jonathan Sarwono(2017:26-27) langkah-langkah dalam menghitung uji F adalah sebagai berikut:

Meremuskan hopotesis

Ho : $\beta = \beta_0$ (variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan)

Ha : $\beta \neq \beta_0$ (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan)

Menentukan nilai probalitas atau signifikansi (α) dengan ketentuan $F\alpha \rightarrow$ Degree of freedom = (k-1),(n-k), dimana k adalah jumlah variabel dan n jumlah kasus (data)

Menghitung nilai uji statistik

$$F_0 = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}} \text{ atau } \frac{MS_{reg}}{MS_{res}}$$

3. Koefisien determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2013:207) koefisien determinasi yaitu untuk menilai seberapa besar pengaruh total variabel X terhadap Y, maka digunakan koefisien determinasi yang merupakan koefisien korelasi yang biasanya dinyatakan dengan persentase (%).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r² = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

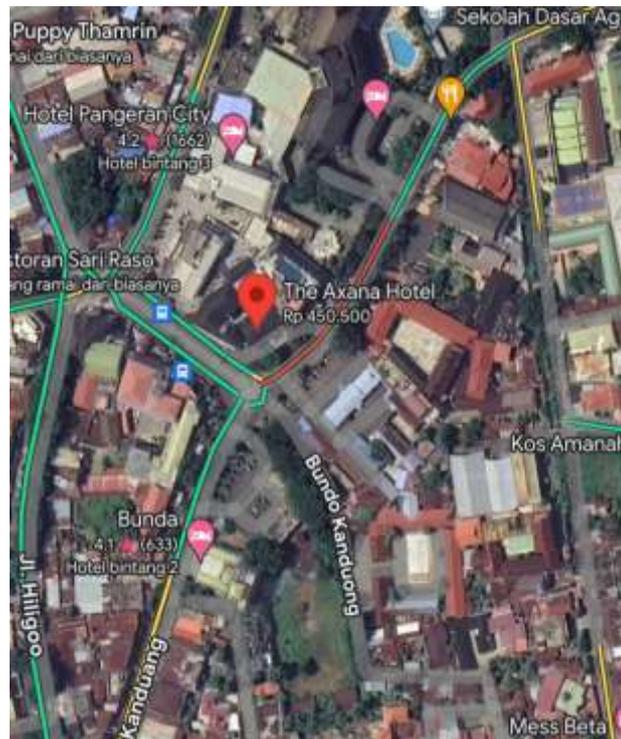
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis di The Axana Hotel Padang yang berlokasi di Jl. Bundo Kanduang no. 14-16, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Hotel ini berada di pusat Kota Padang, hanya 5 menit berkendara dari Pasar Raya Padang dan Plaza Andalas, 10 menit dari Pantai Padang, serta 20 menit dari Bandara Internasional Minangkabau.

Hotel ini menawarkan 139 kamar yang meliputi 43 Superior Room, 77 Deluxe Room, 4 Family Room, dan 9 Executive Room. The Axana Hotel ini memiliki 13 Meeting Room yang sering digunakan oleh instansi pemerintah atau swasta. The Axana Hotel Padang memiliki 8 departemen yaitu departemen Front Office, departemen HRD & Security, departemen Sales and Marketing, departemen Housekeeping, departemen Accounting, departemen Food and Beverage Service, departemen Food and Beverage Product, dan departemen Engginering.



Gambar 4.1

Lokasi Hotel Axana Padang

4.2. Visi, Misi dan Value The Axana Hotel

4.2.1. Visi

Menjadikan The Axana Hotel menjadi hotel terbaik di kota Padang.

4.2.2. Misi

1. Memberikan pelayanan terbaik dan menjadi sarana peristirahatan ternyaman dengan menciptakan kebersihan dan memaksimalkan kualitas di semua aspek.
2. Mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan.
3. Mempercepat perkembangan bisnis dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

4.2.3. Value

1. Kepercayaan

Memelihara nilai-nilai kepercayaan tinggi dalam mengemban tugas dan tanggung jawab individu, kelompok, dan department masing-masing.

2. Keramahan

Mengutamakan keramahan dalam melayani tamu sehingga mencapai hasil yang sesuai dengan standar hotel.

3. *Sense of belonging*

Mempunyai rasa memiliki yang tinggi sehingga terpeliharanya aset perusahaan dan terjaga dengan baik sehingga bertahan lama dan bernilai guna.

4. Team Work

Memiliki kerja sama yang kuat dan terpadu sehingga semua bentuk pekerjaan dan usaha yang dilakukan dapat diselesaikan dengan sempurna.

5. Integritas

Memiliki nilai kepribadian yang luhur dan berwibawa, tetap konsisten dan teguh sebagai bentuk kejujuran dan kebenaran dalam melakukan suatu tindakan.

6. Komitmen

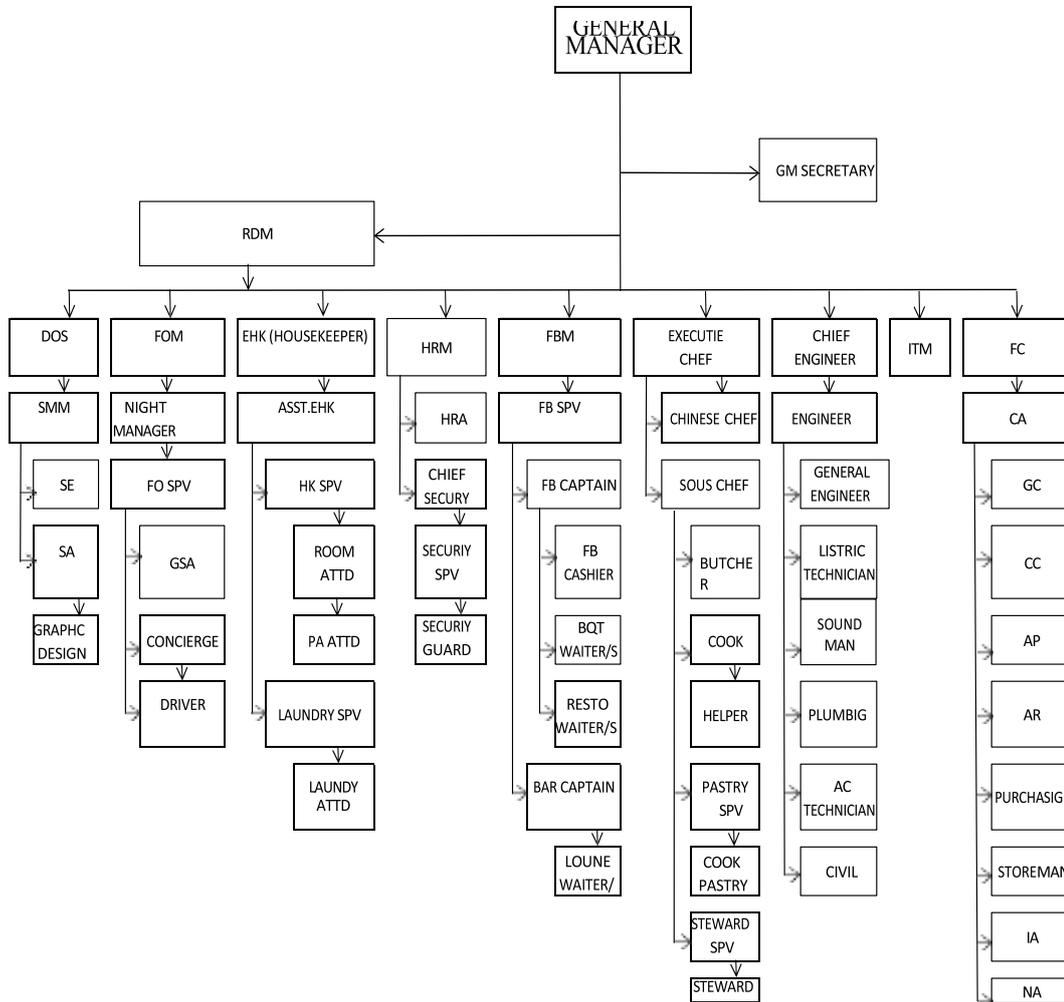
Melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab menuju perubahan kearah yang lebih baik.

4.3. Struktur Organisasi The Axana Hotel

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa jenis struktur organisasi salah satunya struktur organisasi lini dan staff. Struktur organisasi lini dan staff ialah struktur yang didalamnya terdapat pengkombinasian dengan struktur organisasi lini, akan tetapi dalam tugas pemimpinnya diselesaikan dengan dibantu oleh staff. Kemudian staff tersebut berwenang memberikan saran, dan juga masukan mengenai suatu ide dan gagasan yang diperlukan oleh pimpinan perusahaan. Direktur utama dan direktur lainnya memiliki hubungan secara langsung, pada masing-masing direktur membawahi bagian yang berbeda sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Struktur organisasi The Hotel Axana padang dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini :

ORGANIZATION CHART THE
AXANA HOTEL PADANG



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Hotel Axana Padang

1) General Manager

General Manager adalah manajer tingkat atas yang bertanggung jawab atas keseluruhan operasional dan pelayanan hotel, serta kinerja seluruh karyawan. Biasanya, General Manager melapor kepada CEO atau pemilik hotel. Posisi ini tidak bekerja sendiri, melainkan didukung oleh asisten manajer dan para manajer dari setiap departemen.

2) **GM Security**

Fungsi utama GM Security ialah melakukan tugas-tugas administrative dan membantu menyiapkan semua keperluan General Manager yang berkait dengan pekerjaannya. Seperti pengaturan agenda General Manager melakukan pencarian informasi yang dibutuhkan atau diminta General Manager, membantu menyiapkan dokumen dan segala keperluan General manager saat dinas luar kota, dll.

3) **Room Devison Manager**

Bertugas untuk memimpin room devison yang bertugas dalam menyiapkan kamar, pemesanan kamar/booking, check in sampai check out agar dapat berjalan dengan lancar.

Departemen atau devisi ini dibagi dua yaitu Houskeeping yang bertanggung jawab terhadap ruang/kamar hotel baik sebelum digunakan maupun sesudah digunakan. Dan Front Office yang bertugas menerima tamu, memeriksa pesanan dan menginformasikan ketersediaan kamar terhadap konsumen.

a) *Housekeeping*

Housekeeping bertanggung jawab untuk memastikan kebersihan, kerapian, keindahan, dan kenyamanan di setiap area hotel, baik di bagian dalam maupun luar. Bagian dalam hotel mencakup berbagai fasilitas seperti arcade, apotek, bank, money changer, agen perjalanan, salon kecantikan, barbershop, ruang pertemuan, restoran, dan lainnya. Sedangkan bagian luar hotel meliputi area luar hotel meliputi area parkir, taman, kolam renang, tennis court dan lain-lain.

1. Public area section

Posisi ini bertugas dan bertanggung jawab dalam menjaga kebersihan, keindahan dan kenyamanan area hotel yang bisa diakses oleh semua pengunjung atau sifatnya publik. Contoh area yang menjadi tanggung jawab posisi antara lain : lobby, restroom, restaurant, meeting room dan lainnya.

2. Room section

Room section merupakan bagian atau posisi yang bertanggung jawab terhadap kebersihan, kerapian, sekaligus kelengkapan kamar tamu. Posisi ini akan menyiapkan kamar sebelum pengunjung check in, dan sesudah pengunjung check out. Ada sebutan lain untuk posisi ini, yaitu room boy, karena biasanya posisi ini memang diisi kebanyakan oleh cowok demi keamanan hotel.

3. Linen dan laundry

Linen section bertugas untuk mengatur pengelolaan linen di hotel, linen adalah produk hotel yang terbuat dari bahan kain. Meliputi sprei, sarung bantal, handuk dan seragam karyawan.

4. Gardener section

Dalam beberapa hotel yang berbintang biasanya terdapat taman dan kebun yang bertujuan untuk mempercantik hotel. Gardener section ini bertanggung jawab merawat semua jenis tanaman yang ada di hotel.

b) Front Office

Front Office adalah bagian yang bertanggung jawab untuk menangani proses check-in dan check-out tamu hotel. Front Office mencakup beberapa area, termasuk menyambut tamu, mengurus proses check-in dan check-out, serta menangani pembayaran dan administrasi.

1. Reception

Reception bertanggung jawab untuk melayani tamu hotel selama proses check-in dan check-out. Selain itu, Reception akan berkoordinasi dengan housekeeping untuk menyiapkan dan membersihkan kamar ketika tamu melakukan check-out.

2. Reservation

Reservation bertugas melayani pemesanan kamar oleh tamu termasuk pemesanan melalui website, telepon, dan datang langsung.

3. Information/call center

Posisi ini bertugas untuk memberikan informasi termasuk pemesanan melalui telephone, tidak hanya tamu saja, tetapi telephone dari semua pihak yang ingin mencari informasi terkait hotel tersebut.

4. Cashier

Bagian ini bertugas sebagai tempat pembayaran, biasanya letaknya sebelah dengan bagian reception dan reservation.

4) Food & Beverage Manager

Bagian ini bertanggung jawab atas penyediaan makanan dan minuman di hotel, termasuk untuk tamu hotel, karyawan, serta untuk acara atau event yang diadakan di hotel.

a. Food Production

bagian ini bertugas untuk memproduksi makanan, biasanya ada di dapur dimana makanan dan minuman akan diproduksi.

1) Kitchen

Dapur adalah tempat dimana makanan dan minuman akan diproduksi. Biasanya hotel besar dan berbintang memiliki beberapa cheff yang memiliki spesialisasinya masing-masing.

2) Pastry

Bagian ini bertugas untuk membuat kue untuk kebutuhan sarapan, coffe break, makan siang dan makan malam.

3) Pot Washing

Bagian ini bertugas mencuci alat makan yang telah dipakai agar bersih dan bisa dipakai kembali.

b. F & B

Terdapat juga bagian F&B yang bertugas untuk melayani tamu, dan bagian ini meliputi :

1. Bar

Bar yaitu suatu tempat yang menyajikan minuman-minuman untuk orang dewasa.

2. Restaurant

Bagian ini bertanggung jawab atas kelancaran operasional restoran di hotel agar berjalan dengan baik.

3. Room service

Room service bertugas mengantarkan makanan dan minuman ke kamar hotel apabila ada tamu hotel yang memesan makanan dan minuman.

4. Banquet

Banquet bertanggung jawab untuk menyajikan dan melayani tamu dengan makanan dan minuman pada saat event atau acara di hotel.

5. Human Capital

Bertugas mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk keberhasilan dan kemajuan hotel.

5) Marketing and Sales

Departemen ini bertugas untuk mempromosikan hotel agar mengalami pertumbuhan dengan peningkatan jumlah tamu. Marketing and Sales terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

- a. Public Relation
- b. Sales E-Commerce
- c. Sales Excecutive
- d. Internet Marketing

6) Finance Manager

Bagian ini bertanggung jawab untuk mengelola administrasi dan keuangan di hotel, termasuk menyusun laporan keuangan, mengurus pembayaran pajak, dan melakukan pembayaran gaji. Biasanya, bagian ini terdiri dari:

- a. Purchasing
- b. Accounting

7) Engineer

Engineer adalah karyawan yang bertanggung jawab untuk pemeliharaan, pengelolaan, dan perbaikan seluruh aset hotel, termasuk gedung, peralatan mekanik dan elektronik, serta sistem energi hotel.

8) Security Director

Security bertanggung jawab atas keamanan hotel secara menyeluruh. Tanggung jawab pengamanan mencakup karyawan, tamu, dan aset hotel. Selain itu, Security juga bertugas untuk menciptakan lingkungan yang aman agar tamu merasa nyaman selama menginap dan karyawan dapat bekerja dengan tenang.

4.4 Deskripsi Data Responden Penelitian

Responden pada sampel penelitian ini sebanyak 45 responden yang diambil dari populasi. Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah karakteristik responden yang bekerja di department Front Office, departemen Housekeeping dan departemen HRD dan security. Penelitian ini dilakukan dari bulan februari s/d juli 2024. Hasil penelitian ini dapat di deskripsikan sebagai berikut :

4.4.1 Deskripsi Data responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data responden berdasarkan jenis kelamin dari masing-masing departemen Front office, departemen Housekeeping dan departemen HRD & Security di The Axana Hotel Padang yaitu :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
Laki-Laki	33	73%
Perempuan	12	27%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data diolah 2024

Dari Tabel 4.1 di atas menunjukkan data responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase 73% dan responden yang paling sedikit adalah yang berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 12 rsponden dengan persentase 27%. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki paling banyak dibutuhkan sebagai karyawan

di The Axana Hotel Padang dibandingkan perempuan.

4.4.2 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
20 s/d 29 Tahun	34	75%
30 s/d 39 Tahun	8	18%
40 s/d 55 Tahun	3	7%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data diolah 2024

Dari Tabel 4.2 diatas diketahui bahwa jumlah responden berusia 20 s/d 29 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 75%, untuk responden berusia 30 s/d 39 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 18% dan untuk responden yang berusia 40 s/d 55 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7%. Jadi berdasarkan data di atas, untuk responden berdasarkan usia di dominasi oleh responden yang berusia 20 s/d 29 tahun dengan persentase 75%.

4.4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan ini data responden berdasarkan tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Presentase
SMA/SMK Sederajat	27	60%
Diploma (D1,D2,D3,D4)	12	27%
Sarjana (S1,S2,S3)	6	13%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data diolah 2024

Dari Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 27 orang dengan persentase 60%, untuk responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D1,D2,D3,D4) sebanyak 12 orang dengan persentase 27%, dan untuk responden dengan tingkat pendidikan sarjana (S1,S2,S3) sebanyak 6 orang dengan persentase 13%. Dari tabel 4.3 untuk responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden berpendidikan SMA/SMK Sederajat dengan persentase 60%.

4.4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan ini data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Presentase	Jenis Kelamin		Pendidikan		
					SMA/SMK Sederajat	Diploma (D1,D2,D3,D4)	Sarjana (S1,S2)
< 1 tahun	13	29%	L	11	10	1	0
			P	2	1	0	1
			Jumlah	13	11	1	1
1-5 tahun	25	56%	L	18	14	3	1
			P	7	2	3	2
			Jumlah	25	16	6	3
5-10 tahun	7	15%	L	4	0	3	1
			P	3	0	2	1
			Jumlah	7	0	5	2
Jumlah	45	100%			27	12	6

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 45 responden yang lama bekerja < 1 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 29%, yang berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 11 orang dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 10 orang, Diploma (D1, D2, D3, D4) sebanyak 1 orang dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 2 orang dengan tingkat pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 1 orang dan Sarjana (S1, S2) sebanyak 1 orang. Responden yang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 56%, yang berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 18 orang dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 14 orang, Diploma (D1, D2, D3, D4) sebanyak 3 orang, Sarjana (S1, S2) sebanyak 1 orang dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 7 orang dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 2 orang, Diploma (D1, D2, D3, D4) sebanyak 3 orang, Sarjana (S1, S2) sebanyak 2 orang. Responden yang lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 15%, yang berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 4 orang, dengan tingkat Pendidikan Diploma (D1, D2, D3, D4) sebanyak 3 orang, Sarjana (S1, S2) sebanyak

1 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang dengan tingkat Pendidikan Diploma (D1, D2, D3, D4) sebanyak 2 orang, Sarjana (S1, S2) sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 56%. Dengan mayoritas Jenis Kelamin Laki-Laki sebanyak 33 orang dengan persentase 73%. Dan dengan mayoritas tingkat Pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 27 orang dengan persentase 60%.

4.5 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan metode *Product Moment Correlation* yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika $r_{hit} > r_{tab}$ maka dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hit} < r_{tab}$ maka dinyatakan tidak valid

4.5.1 Uji Validitas Kompetensi (X_1)

Kuesioner penelitian variabel independen Kompetensi (X_1) terdiri atas 15 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Kompetensi (X₁)

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria
1	0,684	0,294	Valid
2	0,369	0,294	Valid
3	0,299	0,294	Valid
4	0,562	0,294	Valid
5	0,299	0,294	Valid
6	0,418	0,294	Valid
7	0,405	0,294	Valid
8	0,432	0,294	Valid
9	0,421	0,294	Valid
10	0,502	0,294	Valid
11	0,445	0,294	Valid
12	0,744	0,294	Valid
13	0,552	0,294	Valid
14	0,370	0,294	Valid
15	0,334	0,294	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan excel 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel X₁ atau Kompetensi dikatakan valid karena $r_{hit} > r_{tab}$ yang berarti bahwa angket tentang Kompetensi valid untuk mengambil data sehingga semua item dapat dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

4.5.2 Uji Validitas Pengembangan Karir (X₂)

Kuesioner penelitian variabel independen Pengembangan Karir (X₂) terdiri dari 18 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Pengembangan Karir (X₂)

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria
1	0,477	0,294	Valid
2	0,309	0,294	Valid
3	0,504	0,294	Valid
4	0,472	0,294	Valid
5	0,431	0,294	Valid
6	0,465	0,294	Valid
7	0,608	0,294	Valid
8	0,449	0,294	Valid
9	0,407	0,294	Valid
10	0,512	0,294	Valid
11	0,532	0,294	Valid
12	0,364	0,294	Valid
13	0,472	0,294	Valid
14	0,487	0,294	Valid
15	0,444	0,294	Valid
16	0,443	0,294	Valid
17	0,568	0,294	Valid
18	0,510	0,294	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan excel 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel X₂ atau Pengembangan Karir dikatakan valid karena $r_{hit} > r_{tab}$ yang berarti bahwa angket tentang Pengembangan Karir valid untuk mengambil data sehingga semua item dapat dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

4.5.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kuesioner penelitian variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 9 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,509	0,294	Valid
2	0,333	0,294	Valid
3	0,595	0,294	Valid
4	0,539	0,294	Valid
5	0,409	0,294	Valid
6	0,616	0,294	Valid
7	0,669	0,294	Valid
8	0,649	0,294	Valid
9	0,608	0,294	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan excel 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel Y atau Kinerja Karyawan dikatakan valid karena $r_{hit} > r_{tab}$ yang berarti bahwa angket tentang Kinerja Karyawan valid untuk mengambil data sehingga semua item dapat dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

4.6 Uji Reliabilitas

Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika *alpha cronbach* $\geq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.
- Jika *alpha cronbach* $\leq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Kompetensi (X_1)	0,707	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X_2)	0,800	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,679	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan excel 2024

Dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji keandalan instrumen penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y), Kompetensi (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari koefisien alpha yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.7 Tingkat Caspaian Responden

4.7.1 Kompetensi

Berdasarkan butir pernyataan instrumen variabel Kompetensi yang berjumlah 15 item, dengan jumlah responden yaitu 45.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi (X_1)

No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	X1.1	0	0	2	19	24	202	4,49	90	Sangat Setuju
2	X1.2	0	0	4	14	27	203	4,51	90	Sangat Setuju
3	X1.3	0	0	5	24	16	191	4,24	85	Setuju
4	X1.4	0	0	3	13	29	206	4,58	92	Sangat Setuju
5	X1.5	0	0	8	13	24	196	4,36	87	Setuju
6	X1.6	0	0	2	17	26	204	4,53	91	Sangat Setuju
7	X1.7	0	0	3	26	16	193	4,29	86	Setuju
8	X1.8	0	0	1	24	20	199	4,42	88	Setuju
9	X1.9	0	0	2	16	27	205	4,56	91	Sangat Setuju
10	X1.10	0	0	5	18	22	197	4,38	88	Setuju
11	X1.11	0	0	6	21	18	192	4,27	85	Setuju
12	X1.12	0	0	1	24	20	199	4,42	88	Setuju
13	X1.13	0	0	1	20	24	203	4,51	90	Sangat Setuju
14	X1.14	0	0	11	21	13	182	4,04	81	Setuju
15	X1.15	0	0	11	15	19	188	4,18	84	Setuju
JUMLAH								65,8	1316	
RATA-RATA								4,39	88	Setuju

Sumber: Data diolah menggunakan excel 2024

Dari tabel 4.9 diperoleh informasi jumlah variabel Kompetensi sebesar 1316 dengan rata-rata sebesar 88% dengan keterangan setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.9 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capaian responden (TCR) Kompetensi adalah 92% yaitu sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,58 pada pernyataan keempat (X1.4) dengan pernyataan yaitu “Saya memiliki kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan dan mengatasi tantangan yang kompleks”. Penilaian jawaban responden tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Kompetensi adalah 81% keterangan setuju dengan nilai rata-rata 4,04 pada pernyataan keempat belas (X1.14) dengan pernyataan yaitu “Saya memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang kompleks dan menemukan solusi”.

4.7.2 Pengembangan Karir

Berdasarkan butir pernyataan instrumen variabel Pengembangan Karir yang berjumlah 18 item, dengan jumlah responden yaitu 45.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Skor Pengembangan Karir (X₂)

No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	X2.1	0	0	0	9	36	216	4,8	96	Sangat Setuju
2	X2.2	0	1	6	20	18	190	4,22	84	Setuju
3	X2.3	0	0	6	22	17	191	4,24	85	Setuju
4	X2.4	0	0	9	17	19	190	4,22	84	Setuju
5	X2.5	0	0	7	17	21	194	4,31	86	Setuju
6	X2.6	0	2	10	16	17	183	4,07	81	Setuju
7	X2.7	0	0	11	20	14	183	4,07	81	Setuju
8	X2.8	0	0	6	15	24	198	4,4	88	Setuju
9	X2.9	0	0	3	23	19	196	4,36	87	Setuju
10	X2.10	0	0	7	18	20	193	4,29	86	Setuju
11	X2.11	0	0	9	18	18	189	4,2	84	Setuju
12	X2.12	0	0	0	25	20	200	4,44	89	Setuju
13	X2.13	0	0	5	22	18	193	4,29	86	Setuju
14	X2.14	0	0	5	19	21	196	4,36	87	Setuju
15	X2.15	0	0	4	17	24	200	4,44	89	Setuju
16	X2.16	0	4	8	14	19	183	4,07	81	Setuju
17	X2.17	0	0	11	21	13	182	4,04	81	Setuju
18	X2.18	0	0	3	21	21	198	4,4	88	Setuju
JUMLAH								77,2	1544	
RATA-RATA								4,29	86	Setuju

Sumber: Data diolah menggunakan excel 2024

Dari tabel 4.10 diperoleh informasi jumlah variabel Pengembangan Karir sebesar 1544 dengan rata-rata sebesar 86% dengan keterangan setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.10 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capaian responden (TCR) Pengembangan Karir adalah 96% yaitu sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,8 pada pernyataan pertama (X2.1) dengan pernyataan yaitu “Saya merasa prestasi kerja saya diakui dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja saya”. Penilaian jawaban responden tingkat capaian

responden (TCR) terendah variabel Pengembangan Karir adalah 81% keterangan setuju dengan nilai rata-rata 4,04 pada pernyataan keempat belas (X2.17) dengan pernyataan yaitu “Saya merasa bekerja dibawah manajer yang memahami dan mendukung pengembangan karir saya”.

4.7.3 Kinerja Karyawan

Berdasarkan butir pernyataan instrumen variabel Kinerja Karyawan yang berjumlah 9 item, dengan jumlah responden yaitu 45.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	Y1	0	0	1	13	31	210	4,67	93	Sangat Setuju
2	Y2	0	0	3	26	16	193	4,29	86	Setuju
3	Y3	0	2	5	23	15	186	4,13	83	Setuju
4	Y4	0	0	6	22	17	191	4,24	85	Setuju
5	Y5	0	0	5	25	15	190	4,22	84	Setuju
6	Y6	0	0	9	26	10	181	4,02	80	Setuju
7	Y7	0	1	7	16	21	192	4,27	85	Setuju
8	Y8	0	0	4	23	18	194	4,31	86	Setuju
9	Y9	0	0	12	20	13	181	4,02	80	Setuju
JUMLAH								38,2	764	
RATA-RATA								4,24	85	Setuju

Sumber: Data diolah menggunakan excel 2024

Dari tabel 4.11 diperoleh informasi jumlah variabel Kinerja Karyawan sebesar 764 dengan rata-rata sebesar 85% dengan keterangan setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.11 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capaian responden (TCR) Kinerja Karyawan adalah 93% yaitu sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,67 pada pernyataan pertama (Y1.1)

dengan pernyataan yaitu “Saya memahami dengan jelas target-target kerja yang harus saya capai”. Penilaian jawaban responden tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Kinerja Karyawan adalah 80% keterangan setuju dengan nilai rata-rata 4,02 pada pernyataan keenam dan kesembilan (Y6 dan Y9) dengan pernyataan yaitu “Saya selalu terbuka terhadap umpan balik dan bersedia melakukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas kerja” dan “Saya dapat mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas saya”.

4.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.030	1.821		-1.664	.104
	Kompetensi	.622	.022	.975	28.797	.000
	Pengembangan Karir	.026	.021	.042	1.251	.218

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 26

Dari tabel 4.12 dapat dilihat persamaan linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -3,030 + 0,622 X_1 + 0,026 X_2$$

Hasil regresi dugaan tersebut telah dilakukan uji asumsi klasik yaitu:

4.9 Uji Asumsi Klasik

4.9.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test*, bila ukuran sampai $sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07925938
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.066
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

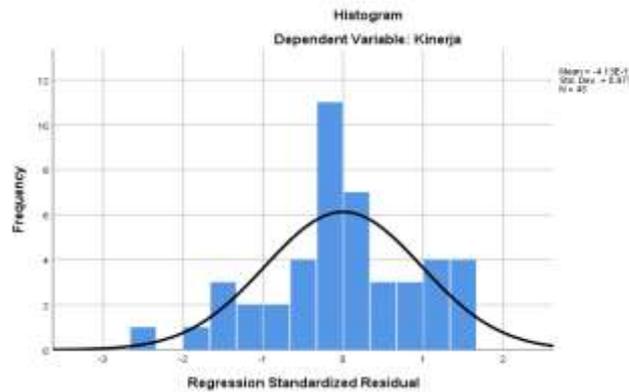
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 26

Dari tabel 4.13 di atas, terlihat bahwa nilai test statistik (0,088) dan signifikan $0,200 > \alpha 0,05$. Maka hasil tersebut menyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.



Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 26

Dari gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa uji normalitas histogram menghasilkan bentuk kurva meng Gunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi secara normal.

4.9.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.030	1.821		-1.664	.104		
	Kompetensi	.622	.022	.975	28.797	.000	1.000	1.000
	Pengembangan Karir	.026	.021	.042	1.251	.218	1.000	1.000

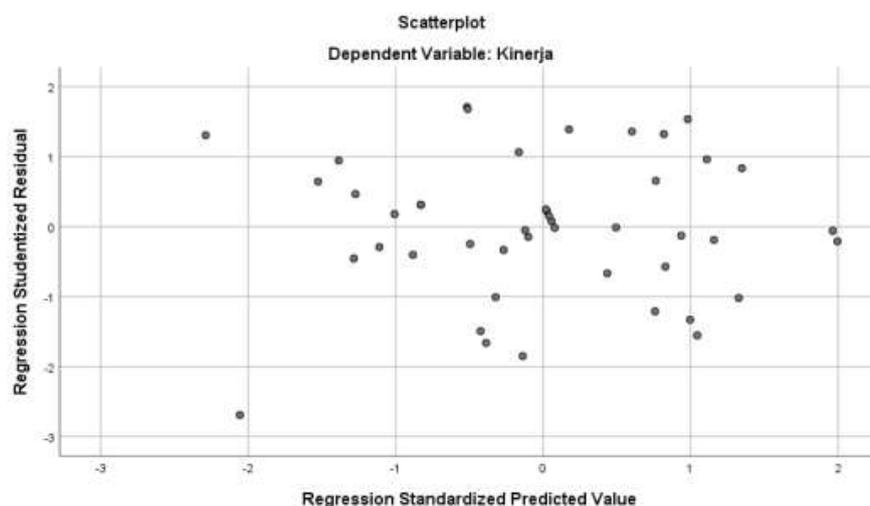
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 26

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF. Dimana nilai tolerance Kompetensi (X_1) sebesar $1,000 > 0,10$ dan Pengembangan Karir (X_2) sebesar $1,000 > 0,10$. Dilihat dari VIF yang dihasilkan Kompetensi (X_1) sebesar $1,000 < 10,00$ dan Pengembangan Karir (X_2) sebesar $1,000 < 10,00$. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, dapat dilihat bahwa dari penjelasan setiap uji asumsi klasik itu telah memenuhi syarat masing-masing uji tersebut.

4.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



sumber:

Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 26

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar di atas dan di bawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.9.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 ^a	.952	.950	1.10466	1.779

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 26

Berdasarkan uji pada tabel di atas nilai DW sebesar 1,779 nilai bantu untuk pengujian ini adalah nilai tabel Durbin-Watson yaitu dL dan dua dengan K=variabel bebas dan n=ukuran sampel. Jika nilai dU 4-dU berarti asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi. Pada tabel nilai di atas Durbin-Watson jika respondennya 45 atau disebut n=45 dengan k=2, maka diperoleh dari tabel DW nilai dL=1,4298 dan dU 1,6148. Jadi dapat dihitung yaitu $4-dU=4-1,6148=2,3852$ dan $4-dL=4-1,4298=2,5702$.

Jadi dapat dilihat bahwa DW berada pada nilai dU yaitu ($1,4298 < 1,779 < 2,3852$). Disimpulkan maka pada uji autokorelasi ini dengan metode Durbin-Watson dikatakan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

4.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.030	1.821		-1.664	.104
	Kompetensi	.622	.022	.975	28.797	.000
	Pengembangan Karir	.026	.021	.042	1.251	.218

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 26

Dari tabel 4.16 dapat dilihat persamaan linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -3,030 + 0,622 X_1 + 0,026 X_2$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. β_0 (Konstanta)

Nilai konstanta yang di peroleh sebesar -3,030. Ini berarti jika variabel Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan yang di peroleh ialah sebesar -3,030 satuan.

2. $\beta_1.X_1$ (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,622. Hal ini diperlihatkan bahwa setiap kenaikan Kompetensi (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,622 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

3. $\beta_2.X_2$ (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,026. Hal ini diperlihatkan bahwa setiap kenaikan Pengembangan Karir (X_2) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,026 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

4.11 Uji Hipotesis

4.11.1 Uji t (Parsial)

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.030	1.821		-1.664	.104
	Kompetensi	.622	.022	.975	28.797	.000
	Pengembangan Karir	.026	.021	.042	1.251	.218

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 26

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel 4.17 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

$$\alpha/2; n-k-1=0,05\%$$

Keterangan:

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

$$t_{\text{tabel}} = 0,05/2 ; 45-2-1$$

$$= 0,025 ; 42$$

$$t_{\text{tabel}} = (2,018)$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 berdasarkan hasil data statistik pada tabel 4,16 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.16 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas atau $0,000 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel Kompetensi mempunyai t_{hitung} yaitu $28.797 > t_{tabel}$ yaitu 2,018.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.16 bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,218 > \alpha 0,05$, maka (H2) ditolak. Variabel Pengembangan Karir mempunyai t_{hitung} yaitu $1,251 < t_{tabel}$ yaitu 2,018.

4.11.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	1013.060	2	506.530	415.097	.000 ^b
	Residual	51.251	42	1.220		
	Total	1064.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 26

Apabila nilai $sig < 0,05$ atau nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka terdapat pengaruh

variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya.

Rumus untuk mencari F_{tabel} adalah:

$$K ; n-k$$

Keterangan:

K= jumlah variabel bebas

Jadi $F_{\text{tabel}} = 2 ; 45-2$

$$2 ; 43$$

$$F_{\text{tabel}} (3,214)$$

Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 415.097 dengan F_{tabel} sebesar 3,214 sehingga $415.097 > 3,214$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Kemudian untuk melihat persentasi besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka dapat dilihat pada nilai koefisien determinasinya dibawah ini.

4.11.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.950	1.10466

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 26

Dari tabel 4.19 di atas, dapat diketahui bahwa R square sebesar 0,952 atau 95,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi sambungan pengaruh variabel independen (Kompetensi, Pengembangan Karir) sebesar 95,2% variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 4,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.12 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di The Axana Hotel Padang. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sehingga diperoleh informasi yang berisikan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Penelitian ini menggunakan pengujian analisis data dengan menggunakan *Excel* dan program *IBM SPSS Statistik 26*.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada The Axana Hotel Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik variabel Kompetensi nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel Kompetensi mempunyai t_{hitung} yaitu $28.797 > t_{tabel}$ yaitu $2,018$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki seseorang, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Edriani Hartati Siregar (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak The Axana Hotel Padang bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan kompetensi melalui pengembangan pengetahuan, pengembangan pengalaman, pengembangan keterampilan, dan lain sebagainya.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada The Axana Hotel Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik Variabel Penempatan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,218 > \alpha 0,05$, maka (H2) ditolak. Variabel Pengembangan Karir mempunyai t_{hitung} yaitu $1,251 < t_{tabel}$ yaitu $2,018$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Yosita Angelina (2022) dengan judul penelitian “Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir secara parsial tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin banyak pengalaman (karir) yang diberikan oleh

perusahaan untuk memberikan pengembangan dalam karir karyawan, semakin tinggi juga kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hipotesis penelitian.

Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Felisa (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia Di Jakarta Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak The Axana Hotel Padang bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan pengembangan karir melalui pelatihan, motivasi kerja, pendidikan, prestasi, dan pengalaman.

3. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 415.097 dengan F_{tabel} sebesar 3,214 sehingga $415.097 > 3,214$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen, maka (H3) diterima. Hasil uji koefisien determinasi R^2 yaitu sebesar 95,2% atau dengan kata lain variabel independen yang dalam model (Kompetensi dan Pengembangan Karir) mampu menjelaskan dependen sebesar 95,2%. Sedangkan sisanya 4,8% sedangkan sisanya

4,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi akan berpengaruh baik apabila karyawan memiliki integritas yang tinggi dalam menjalani tugas-tugasnya. Pengembangan karir juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan bantuan dukungan dari perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hipotesis pertama (H1) adalah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel Kompetensi mempunyai t_{hitung} yaitu $28.797 > t_{tabel}$ yaitu 2,018. Jadi Kompetensi sangat berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Hipotesis kedua (H2) adalah Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,218 yang artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,218 > \alpha 0,05$, maka (H2) ditolak. Variabel Pengembangan Karir mempunyai t_{hitung} yaitu $1,251 < t_{tabel}$ yaitu 2,018. Jadi Pengembangan Karir tidak berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Hipotesis ketiga (H3) adalah Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 415.097 dengan F_{tabel} sebesar 3,214 sehingga $415.097 > 3,214$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-

sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil dari R Square didapat yaitu 95,2%. Hal ini menjelaskan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 95,2% sedangkan sisanya 4,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di The Axana Hotel Padang, maka penulis memberikan saran untuk The Axana Hotel Padang untuk lebih mempertahankan kompetensi dalam perusahaan, dibutuhkan peningkatan kegiatan pendidikan dan pelatihan secara periodik agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dilengkapi dengan fasilitas kerja yang memadai dalam lingkungan kerja yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Dani Isbiantoro (2019), **“Pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo”**. Sidoarjo
- ANGGELINA, Y. (2022). **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. KAI DAOP V Purwokerto)”** (*Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO*).
- Denok Sunarsi (2020), **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta”**. Jakarta
- Edi. (2009). **”Manajemen Sumberdaya Manusia”**. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edriani Hartati Siregar. 2020. **“Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan”**. Medan
- Edriani Hartati Siregar. 2020. **“Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan”**. Medan
- Edison, Emron., dkk. (2016). **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Alfabeta. Bandung
- Felisa (2020). **“Pengaruh Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia Di Jakarta Selatan”**. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. **“Manajemen SDM”**. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, E. (2019). **“Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara”**. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 148-159.
- Joko, T. Munir, R. & Fattah, N. 2019. **“Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng”**. YUME : *Journal of Management*, 2(2).
- Jufrizen, J. (2015). **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)**

- Medan**". Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15(1), 37-47.
- Khaerul Umam. (2018). **"Perilaku Organisasi"**. Cv. Pustaka Setia Jl. BKR (Lingkar Selatan) No. 162-164, Bandung 40253.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2010). **"Manajemen Sumberdaya Manusia"**. Jakarta : Salemba Empat.
- Meryance, M. Ravani, Y. & Pratiwi, D. (2014). **"Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkal Pinang"**. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis,1(1), 1-13.
- Muhammad Dedi Syaputra (2020). **"Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu"**. Kualanamu
- Prayogi, M. A., & Rialdy,N. (2018). **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty)"**. *Prosiding Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 19
- Rivai, 2016. **"Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"**. Cetakan pertama, Bandung : PT Bumi Aksara
- Saptutyningsih, E., & Setyaningrum, E. (2019). **"Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis"**. Yogyakarta: Gosyen.
- Siregar, E. H. (2020). **"Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan"** (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sudaryo Yoyo., dkk. (2018) **"Manajemen Sumberdaya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik"**. Yogyakarta : ANDI
- Sugiyono (2018), **"Metode Penelitian Kuantitatif"**. Bandung : Alfabeta. Sutrisno,
- Wibowo. (2014). **"Manajemen Kinerja"**. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2009). **"Manajemen Kinerja"**. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta
- Widodo, Suparno Eko. 2015. **"Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia"**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Saya Delta Junita Mahasiswa Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Bersama ini saya mohon ketersediaan Bapak/Ibuk/Sdr/i untuk mengisi kuesioner dalam penelitian saya yang berjudul : “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan The Hotel Axana Padang” untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja ditempat Bapak/Ibuk/Sdr/i. Akhir kata, terimakasih sebesar-besarnya kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Delta Junita

PROFIL RESPONDEN

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (√) pada profil responden sebelum bapak/ibuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner.

A. Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : () Laki-laki
: () Perempuan
- Usia : () 20 s/d 29 tahun
: () 30 s/d 39 tahun
: () 40 s/d 55 tahun
- Pendidikan Terakhir : () SMA Sederajat
: () Diploma (D1/D2/D3/D4)
: () Sarjana (S1/S2/S3)
- Department : () Front Office
: () HRD & Security
: () House Keeping
- Lama Bekerja : () < 1 tahun
: () 1-5 tahun
: () 5-10 tahun
: () > 10 tahun

B. Petunjuk Pengisian Angket

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia. Berilah tanda (√) pada pilihan didalam kolom tersebut.

Keterangan :

(SS) Sangat Setuju	Nilainya 5
(S) Setuju	Nilainya 4
(N) Netral	Nilainya 3
(TS) Tidak Setuju	Nilainya 2
(STS) Sangat Tidak Setuju	Nilainya 1

Daftar Pernyataan

1. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A.	Target					
1	Saya memahami dengan jelas target-target kerja yang harus saya capai					
2	Saya memiliki rencana yang jelas untuk mencapai target kerja yang ditetapkan					
3	Saya berhasil mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
B.	Kualitas					
1	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik					
2	Saya memastikan bahwa pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar yang ditetapkan					
3	Saya selalu terbuka terhadap umpan balik dan bersedia melakukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas kerja					
C.	Waktu Penyelesaian					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2	Saya tidak sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya dapat mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas saya					

2. Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A. Motif (Motive)						
1	Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya					
2	Saya melakukan pekerjaan ini karena saya menyukai bidangnya dan merasa terpanggil untuk berkontribusi.					
3	Gaji dan kompensasi adalah faktor yang paling penting bagi saya dalam pekerjaan ini.					
B. Sifat (Trait)						
1	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan dan mengatasi tantangan yang kompleks.					
2	Saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik dalam tim.					
3	Saya menunjukkan tanggung jawab dan komitmen dalam pekerjaan					
C. Konsep Diri (Self-Concept)						
1	Saya percaya bahwa saya memiliki potensi untuk mencapai tujuan karir yang ambisius.					
2	Saya merasa yakin dengan kemampuan dan kompetensi saya dalam pekerjaan ini.					
3	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja					
D. Pengetahuan (Knowledge)						
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai tentang tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja.					
2	Saya terus-menerus meningkatkan pengetahuan saya untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja.					
3	Saya mampu menerapkan pengetahuan saya untuk menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja					
E. Keterampilan (Skill)						
1	Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik.					
2	Saya memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang kompleks dan menemukan solusi yang efektif.					
3	Saya dapat mengembangkan keterampilan baru yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka di pekerjaan					

3. Pengembangan Karir (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A. Prestasi Kerja						
1	Saya merasa prestasi kerja saya diakui dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja saya.					
2	Saya secara konsisten mencapai atau melebihi target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Saya menerima umpan balik positif tentang kinerja mereka dari atasan dan rekan kerja					
B. Exposure						
1	Saya diberikan kesempatan untuk menghadiri pelatihan atau seminar yang relevan dengan pengembangan karir mereka					
2	Saya sering diberi kesempatan untuk belajar hal-hal baru dan mengembangkan keterampilan tambahan					
3	Saya memiliki kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek strategis yang penting untuk perusahaan					
C. Kesetiaan Organisasi						
1	Saya merasa memiliki komitmen yang kuat terhadap visi dan nilai-nilai perusahaan ini.					
2	Saya siap untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan demi keberhasilan organisasi					
3	Saya bersedia memberikan usaha ekstra untuk membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya.					
D. Mentor dan Sponsor Mentor						
1	Saya memiliki mentor yang memberikan panduan dan masukan berharga untuk pengembangan karir saya.					
2	Saya memiliki sponsor mentor yang membantu saya memperoleh kesempatan dan pengakuan yang lebih baik di perusahaan ini.					
3	Mentor atau sponsor mentor memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu saya berkembang dalam karir					
E. Kesempatan Untuk Tumbuh						
1	Saya merasa ada peluang yang jelas untuk naik jabatan atau pindah ke posisi yang lebih tinggi di perusahaan ini.					
2	Perusahaan ini memberikan dukungan yang cukup bagi pengembangan karir saya, termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan.					

3	Saya diberikan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab tambahan untuk mendukung perkembangan karir					
F.	Dukungan Manajer					
1	Atasan saya memberikan dukungan yang kuat dan konstruktif dalam menghadapi tantangan karir.					
2	Saya merasa bekerja di bawah manajer yang memahami dan mendukung pengembangan karir saya.					
3	Manajer secara aktif berpartisipasi dalam pengembangan karir saya melalui umpan balik dan saran					

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA VARIABEL KOMPETENSI (X1)

No	Kompetensi (X1)															Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
1	4	3	3	5	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	5	53
2	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	64
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	68
5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	49
6	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	70
9	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	69
10	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	66
11	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	56
12	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	67
13	4	2	3	3	1	3	4	2	2	3	1	4	4	4	4	44
14	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	66
15	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	63
16	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	61
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	48
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
22	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	66
23	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	56
24	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	5	5	4	5	59
25	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	52
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	69
28	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	5	3	4	5	56
29	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	5	4	4	5	57
30	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	59
31	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
32	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	67
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
34	2	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	56
35	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4	5	57
36	5	5	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	4	5	5	68
37	2	5	2	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	58
38	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	5	65
39	2	3	3	4	3	4	3	1	4	3	4	5	4	4	5	52
40	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	58

41	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
42	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	51
43	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	53
44	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	67
45	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	5	50

LAMPIRAN 3
TABULASI DATA VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X2)

N O	Pengembangan Karir (X2)																		T o t a l
	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7	X 2. 8	X 2. 9	X2 .10	X2 .11	X2 .12	X2 .13	X2 .14	X2 .15	X2 .16	X2 .17	X2 .18	
1	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	5	4	3	2	4	3	66
2	3	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	3	2	4	4	67
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	66
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	80
6	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	5	4	2	2	3	4	59
7	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	62
8	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	5	4	3	2	4	3	61
9	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	81
10	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	1	3	3	49
11	2	3	2	2	2	2	3	2	3	5	4	4	5	3	2	2	3	3	52
12	3	3	3	3	3	2	3	2	4	5	4	4	5	3	2	2	3	3	57
13	3	3	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5	4	3	3	1	3	3	55
14	3	3	3	3	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	3	2	3	3	61
15	2	3	3	3	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	3	2	3	3	60
16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	5	5	3	3	2	3	3	60
17	2	3	3	3	2	2	3	2	4	5	3	5	5	4	2	2	3	3	56
18	3	3	3	2	2	2	3	2	4	5	4	5	5	5	2	1	3	3	57
19	5	3	5	3	3	2	3	2	3	5	3	5	5	4	2	2	3	3	61
20	4	4	4	4	4	2	3	2	4	5	3	3	5	3	2	1	3	3	59
21	2	4	4	2	3	1	4	2	3	5	4	4	5	3	2	1	3	3	55
22	3	4	4	3	3	2	4	2	4	5	3	4	5	4	2	1	3	3	59
23	3	3	3	2	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	56
24	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	5	4	3	2	1	3	3	50
25	3	4	3	2	2	2	5	2	4	4	3	5	5	4	2	1	2	4	57
26	3	4	3	3	2	2	3	2	2	5	5	4	5	3	1	1	3	4	55
27	3	3	2	2	3	1	3	3	2	5	3	3	4	5	1	1	3	3	50
28	4	4	4	3	3	3	5	3	4	5	5	4	5	4	2	2	4	5	69
29	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	5	3	2	1	3	3	52
30	4	3	3	2	2	2	3	2	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	57
31	3	5	4	3	2	3	3	2	2	5	5	4	4	4	2	2	4	3	60

3 2	3	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4	5	4	2	1	4	4	65
3 3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	53
3 4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	2	1	3	3	53
3 5	4	4	4	1	2	3	5	3	4	5	5	4	5	4	2	2	3	4	64
3 6	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	53
3 7	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	2	2	4	5	69
3 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3 9	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	80
4 0	1	1	2	5	1	5	3	5	1	1	5	2	3	5	5	3	1	1	50
4 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71
4 2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	5	3	2	3	4	62
4 3	3	5	4	3	4	3	5	4	2	5	4	3	5	5	3	3	2	3	66
4 4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	5	3	3	4	4	68
4 5	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	5	5	5	4	2	1	3	2	54

LAMPIRAN 4
TABULASI DATA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Kinerja Karyawan (Y)									Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	
1	5	4	3	4	2	4	3	3	4	32
2	4	3	5	5	4	5	4	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	30
6	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
9	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
10	5	4	4	5	5	4	4	4	5	40
11	5	3	4	5	3	4	4	4	3	35
12	4	4	5	4	4	5	5	5	4	40
13	3	1	3	4	2	2	3	1	4	23
14	4	5	5	5	3	4	5	4	4	39
15	4	4	4	5	4	4	5	2	5	37
16	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	5	4	4	4	4	4	3	4	36
22	5	4	4	5	5	4	5	5	4	41
23	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33
24	4	4	3	4	2	4	3	4	5	33
25	3	4	4	3	4	3	3	3	4	31
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
28	4	4	3	3	2	4	3	4	5	32
29	4	4	4	4	2	4	2	3	5	32
30	4	4	4	4	3	4	3	4	5	35
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
32	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
34	4	3	4	4	3	5	3	4	5	35
35	4	4	4	4	3	4	2	3	5	33
36	4	5	5	5	2	5	3	5	5	39

37	4	3	5	5	3	4	3	4	5	36
38	4	5	5	5	4	4	2	4	5	38
39	4	3	4	3	1	4	3	4	5	31
40	3	4	3	4	3	5	3	4	5	34
41	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
42	4	3	3	3	3	4	2	4	4	30
43	5	3	4	3	3	4	4	3	3	32
44	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
45	4	3	3	3	2	4	2	4	4	29

Y3	Pearson Correlation	.037	.177	1	.422**	.179	.352*	.242	.113	.268	.595**
	Sig. (2-tailed)	.807	.245		.004	.238	.018	.110	.459	.075	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.171	-.124	.422**	1	.292	.344*	.127	.295*	.122	.540**
	Sig. (2-tailed)	.262	.418	.004		.051	.021	.407	.049	.423	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.228	.189	.179	.292	1	.206	-.029	.163	-.058	.409**
	Sig. (2-tailed)	.132	.214	.238	.051		.175	.848	.284	.705	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.088	.101	.352*	.344*	.206	1	.288	.147	.458**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.564	.511	.018	.021	.175		.055	.335	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.269	.264	.242	.127	-.029	.288	1	.633**	.400**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.074	.080	.110	.407	.848	.055		.000	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y8	Pearson Correlation	.596**	.058	.113	.295*	.163	.147	.633**	1	.271	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.704	.459	.049	.284	.335	.000		.072	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y9	Pearson Correlation	.366*	.088	.268	.122	-.058	.458**	.400**	.271	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.013	.567	.075	.423	.705	.002	.006	.072		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.509**	.333*	.595**	.540**	.409**	.616**	.669**	.649**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

.707	15
------	----

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.791	18

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.713	9

LAMPIRAN 6 REGRESION LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.030	1.821		-1.664	.104
	Kompetensi	.622	.022	.975	28.797	.000
	Pengembangan Karir	.026	.021	.042	1.251	.218

a. Dependent Variable: Kinerja

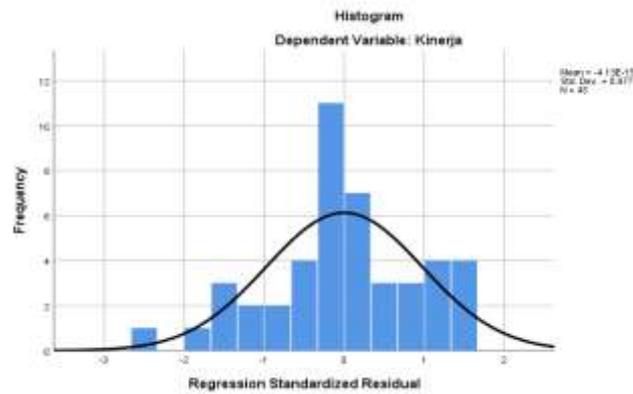
LAMPIRAN 7 UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07925938
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.066
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

UJI NORMALITAS



LAMPIRAN 8 UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

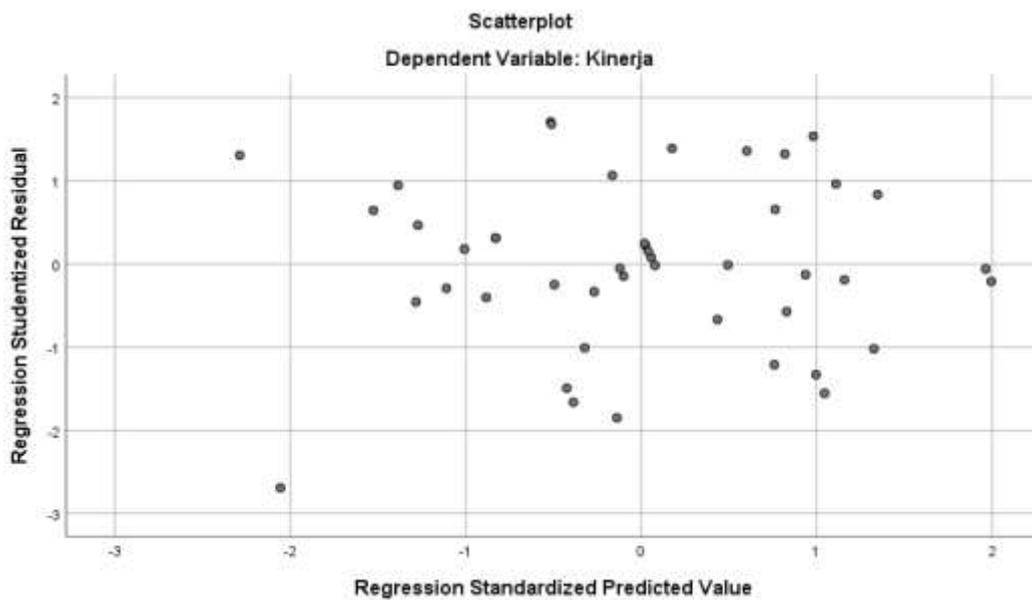
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.030	1.821		-1.664	.104		
	Kompetensi	.622	.022	.975	28.797	.000	1.000	1.000
	Pengembangan Karir	.026	.021	.042	1.251	.218	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 9 UJI HETEROSKEDASTISITAS

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3.030	1.821		-1.664	.104		
	Kompetensi	.622	.022	.975	28.797	.000	1.000	1.000
	Pengembangan Karir	.026	.021	.042	1.251	.218	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN 10 AUTOKOLERASI

		Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 ^a	.952	.950	1.10466	1.779

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 11
TABEL D-W

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762

LAMPIRAN 12

TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710

LAMPIRAN 13

TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tanggal: 25 Juli 2024
Nomor: 026/HRD-AXN/II/2024
Lampiran: -
Perihal: Tanggapan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Di
Padang

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti Surat No. 166/II.3.AU/F/2024 terkait Permohonan Izin Penelitian yang Ibu ajukan, kami The AXANA Hotel Padang dengan ini bersedia memberikan izin penelitian bagi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat atas nama **Delta Junita** pada:

Hari/ tanggal: 18 Juli – 18 Agustus 2024
Tempat : The Axana Hotel Padang
Judul Skripsi: Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian Bapak/Ibuk kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
The Axana Hotel Padang



Dasrizal
HRD

PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL**Telah disetujui untuk Seminar Proposal****"Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan"**

Nama : Delta Junita
NIM : 20070026
Program Studi : Manajemen

Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dr. Tri Irfa Indravani, M. Pd
Padang, 2 Februari 2024

Pembimbing II



Usmiar, SE. M.Si
Padang, 2 Februari 2024

Mengetahui,
Ketua Prodi

Usmiar, SE. M.Si
Padang, 2 Februari 2024

PERSETUJUAN SEMINAR HASIL**Telah disetujui untuk Seminar Hasil****“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja
Karyawan The Axana Hotel Padang”**

Nama : Delta Junita
NIM : 20070026
Program Studi : Manajemen

Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd
Padang, 16 Agustus 2024

Pembimbing II



Usmiar, S.E., M.Si
Padang, 16 Agustus 2024



Mengetahui,
Ketua Prodi
Usmiar, S.E., M.Si
Padang, 16 Agustus 2024

PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**Telah disetujui untuk Ujian Komprehensif****"Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Karyawan The Axana Hotel Padang"**

Nama : Delta Junita
NIM : 20070026
Program Studi : Manajemen

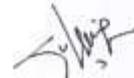
Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd
Padang, 26 Agustus 2024

Pembimbing II



Usmiar, SE, M.Si
Padang, 26 Agustus 2024



Mengetahui,
Ketua Prodi
Usmiar, SE, M.Si
Padang, 26 Agustus 2024

 **UMH BARAT** **FAKULTAS EKONOMI**
Jalan Pahlawan No. 1 Koto Tinggi Padang

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
Nomor : 1032/KET /IL3.AU/D/2024

Operator Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	: <i>Delta Junita</i>
N I M	: 20070026
Program Studi	: SI Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi:

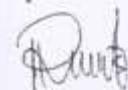
“PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE AXANA HOTEL PADANG”.

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme kurang dari 30 % pada setiap subbab naskah Tugas Akhir/Skripsi yang di susun. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasarat untuk mengikuti ujian Tugas Akhir/Skripsi.

Mengetahui,
Dekan


Immu Puteri Sari, S. E., M.Si
NBM. 11 667 55

Padang, 26 Agustus 2024
Operator Fakultas Ekonomi


Ratna Sari, S. Kom
NIK. 21022017

Website : www.fekon.umsb.ac.id Telp : (0751) 4851262
Email : fekonumsb02@gmail.com Padang 25172



UM SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1, Jln. Pahlawan Kandang Iko, 4 Kota Tinggi Padang

SURAT KEPUTUSAN

Nomor : 1217 / KEP /IL3/AU/F/2023

TENTANG :
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2023 / 2024

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

- Menimbang** :
1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
 2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
 3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;
- Mengingat** :
1. AD dan ART Muhammadiyah
 2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
 3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan
 4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020
 5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
 6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama** :
- Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;
- | | |
|---------------|----------------|
| Nama | : DELTA JUNITA |
| Bp/NPM | : 20070026 |
| Prodi | : Manajemen |

Judul Tugas Akhir/Skripsi :

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Kirir Terhadap Kinerja Pegawai

- Kedua** : Menunjuk :
1. Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
 2. Usmiar, SE, M.Si Ditugaskan Sebagai Pembimbing II
- Ketiga** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang
Pada tanggal : 10 Jumadil Awal 1444 H
24 November 1445



Tembusan:

1. Rektor UM Sumbar
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Website : www.fekon.umsb.ac.id
Email : fekonumsb02@gmail.com

Telp : (0751) 4851262
Padang 25172



SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus II, Jl. Pahlawan No. 4 Koto Tinggi, Padang

Nomor : 1217 / KEP /IL3/AU/F/2023
Lamp. : 1 lembar
Hal : Pembimbing Skripsi

Padang, 10 Jumadil Awal 1444 H
24 November 1445

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.

1. Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd
2. Usmiar, SE, M.Si

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UM Sumbar
di
Padang

Assalammu 'alaikum wr. wb.

Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama :

Nama	: DELTA JUNITA
N I M	: 20070026
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Program	: Strata I (S1)
Dengan Judul	: <i>Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Kiri Terhadap Kinerja Pegawai</i>

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

Wabillaahi tawfiq walhidayah
Wassalammu 'alaikum wr. wb.





SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA DARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1, Jln. Pahlawan No. 8 Kota Padang, Padang

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : DELTA JUNITA
N I M : 20070026
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	7/05/2023	Perbaikan Konsep Penelitian		
2.	11/1/2024	tantu bar seling (cam dan nyj U. War seling)		
3.	20/1/2024	layat p. 2.		
4.	20/1/2024			
5.	1/2/2024	Acc Kumporo		
6.	1/2/2024	Acc Kumporo		
7.	14/8/24	Acc atuh pbb I		
8.	15/8/24	Acc Kumporo		
9.	26/8/24	Acc Kumporo		
10.	26/8/24	Acc Kumporo		



Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
NBM. 1178465

Website : www.fekon.unsb.ac.id
Email : fekon.unsb02@gmail.com

Telp : (0751) 4851262
Padang 25172