

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
JOB PERFORMANCE KARYAWAN DI HOTEL TRUNTUM PADANG**

SKRIPSI

*Di ajukan kepada Tim Penguji Skripsi Departemen Pariwisata sebagai salah satu
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST)*



Di Susun Oleh:

SANIYYAH FITRI

21135031

PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN

DEPARTEMEN PARIWISATA

FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Pengenaltangan Karir Karyawan Terhadap Job Performance Karyawan di Hotel Tranzum Padang
Nama	Saniyyah Fitri
NIM/HP	21135031/2021
Program Studi	D4 - Manajemen Perhotelan
Departemen	Parwisata
Fakultas	Parwisata dan Perhotelan

Padang, 11 September 2023

Disetujui Oleh,

Dosen Pembimbing,



Dwi Pratiwi Walandari, SST.Par., M.M. Par.
NIP. 199007302019032015

Kepala Departemen,



Pavaribu, SST.Par., M.Si.Par., CHE.
NIP. 198705202015041001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Samyiah Fitri
Nim : 21135031
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Job
Performance Karyawan di Hotel Truntum Padang
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dinyatakan Lulus Setelah mempertahankan Skripsi
di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi D4 Manajemen Perhotelan
Departemen Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2025

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Dwi Pratiwi Wulandari, SST.Par., MM.Par.

2. Anggota : Feri Ferdian, S.ST.M.M., Ph.D., CHE.

3. Anggota : Kurnia Ulahi Manvi, S.ST.Par., M.Par.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25171
Telp. (0751) 7051186 Email: pariwisata@fpp.unp.ac.id
Laman: <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Sanivviah Fitri
NIM/TM	: 21135031/2021
Program Studi	: D4 Manajemen Perhotelan
Departemen	: Pariwisata
Fakultas	: Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karir karyawan Terhadap Job Performance karyawan di Hotel Truntum Padang"** adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia diptoses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Kepala Departemen Pariwisata

Pasaribu, SST.Par., M.Si.Par., CHE
NIP. 198705202015041001

Saya yang menyatakan,

Sanivviah Fitri
NIM. 21135031

ABSTRAK

Saniyyah Fitri (2025) :Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Job Performance* Karyawan di Hotel Truntum Padang

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *job performance* karyawan di Hotel Truntum Padang. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, melibatkan 76 karyawan tetap sebagai responden melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan kari memiliki pengaruh signifikan terhadap *job performance*, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,064. Hal ini mengindikasikan bahwa 6,4% variasi *job performance* karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan *job performance* terbukti dapat mendorong peningkatan pengembangan karir. Implikasi dari hasil ini adalah perlunya strategi manajerial, seperti evaluasi sistem kerja, penerapan keadilan dalam proses pengembangan karir, serta penyediaan pelatihan manajemen stres, guna menjaga kinerja sekaligus kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, *Job Performance*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Job Perfomance* Karyawan Di Hotel Truntum Padang”. Selesaiannya proposal penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati perkenankan penulis untuk menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa memberikan berkat kesehatan, kekuatan, serta kemampuan sehingga penulis mampu mengerjakan proses penyelesaian skripsi ini.
2. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yang senantiasa memberikan *support* baik itu dari doa, motivasi, semangat dan material yang tidak henti-hentinya mereka berikan.
3. Ibu Prof. Dra. Asmar Yulastri, M.Pd., Ph.D selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Kasmita, S.Pd, M.Si., selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Pasaribu, SST.Par,M.Si.Par,CHE selaku Kepala Departemen Pariwisata Program Studi D4 Manajemen Perhotelan.
6. Bapak Hendri Azwar, S.ST., M.Par., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama proses perkuliahan.
7. Ibu Dwi Pratiwi Wulandari, SST.Par., M.M. Par selaku Dosen Pembimbing

Skripsi yang telah memberikan saran dan dorongan serta motivasi dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.

8. Bapak Feri Ferdian, S.ST., M.M., Ph.D., CHE, selaku Wakil Dekan 2 juga dosen penguji 1 atas kritik dan saran yang konstruktif yang sangat membantu dalam penyempurnaan penelitian ini.
9. Bapak Kurnia Illahi Manvi, SST.Par, M.Par, selaku dosen penguji 2 yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan yang berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Staff Administrasi Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang, yang telah membantu penulis dalam melengkapi surat-surat yang di perlukan dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
11. Teristimewa kepada teman-teman penulis yang telah menemani, mendukung, dan turut membantu penulis selama proses menyelesaikan proposal penelitian.
12. Yessy Herlinda, S.S selaku *Human Capital Manager* dan Lidya Fitri Yani, S.Pd selaku *Human Capital Coordinator* Hotel Truntum Padang yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.
13. Seluruh Karyawan Hotel Truntum Padang yang telah membantu memberikan data yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pariwisata dan perhotelan. Akhir kata, penulis berharap

semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

.

Padang, 19 Agustus 2025

Saniyyah Fitri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	15
C. Batasan Masalah.....	15
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Manfaat Penelitian	16
BAB II KAJIAN TEORI	18
A. <i>Job Perfomance</i>	18
B. Pengembangan Karir.....	23
C. Kerangka Konseptual.....	26
D. Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Variabel Penelitian.....	28
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
E. Populasi dan Sampel Penelitian	30
F. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	31
G. Instrumen Penelitian	31
H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	34
I. Teknik Analisis Data.....	38
J. Uji Persyaratan Analisis.....	40

K. Pengujian Hipotesis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Hotel Truntum Padang	7
Tabel 1.2 Data Karyawan yang pernah dapat Promosi Jabatan	9
Tabel 1.3 Kriteria Penilaian <i>Performance Appraisal</i> Hotel Truntum Padang.....	11
Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Karyawan F&B Hotel Truntum Padang.....	12
Tabel 3.1 Skala Likert	33
Tabel 3.2 Kisi – kisi Instrumen Penelitian	34
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel (X)	38
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel (Y)	39
Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Reabilitas Variabel (X)	40
Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Reabilitas Variabel (Y)	40
Tabel 3.7 Skala Tingkat Capaian Responden	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Department	48
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.6 Deskripsi Data Total Variabel <i>Job Performance</i> (X)	51
Tabel 4.7 Tingkat Capaian Responden Variabel <i>Job Performance</i> (X)	52
Tabel 4.8 Deskripsi Data Total Variabel Pengembangan Karir (Y)	56
Tabel 4.9 Tingkat Capaian Responden Variabel Pengembangan Karir (Y)	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Homogenitas.....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Coefficients</i> Variabel X Terhadap Y	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (<i>R Square</i>).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Hotel Truntum Padang	6
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Uji Coba Penelitian	78
Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel <i>Job Performance</i> (X)	83
Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Pengembangan Karir (Y)	84
Lampiran 4. Hasil Uji Coba Penelitian Validasi dan Reliabilitas X	85
Lampiran 5. Hasil Uji Coba Penelitian Validasi dan Reliabilitas Y	88
Lampiran 6. Kuisisioner Penelitian	91
Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian Variabel <i>Job Performance</i> (X)	96
Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian Variabel Pengembangan Karir (Y)	98
Lampiran 9. Surat Balasan Uji Coba Penelitian	100
Lampiran 10. Surat Izin Penelitian	101
Lampiran 11. Surat Balasan Penelitian	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi sebuah industri perhotelan yang mengandalkan kualitas pelayanan dan kepuasan tamu sebagai indikator utama kesuksesannya. Dalam mencapai kesuksesan tersebut diperlukan kinerja karyawan yang baik serta tanggungjawab yang telah ditetapkan dengan sukses dan efisien. Agar mencapai kinerja yang diinginkan, perusahaan harus senantiasa mengelola dan mendukung sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Pencapaian tujuan berdasarkan manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana perusahaan harus mengembangkan, membina, mengevaluasi, dan mensejahterakan tenaga kerjanya (Suwarno & Aprianto, 2019). Kualitas SDM yang unggul sangat penting karena meningkatkan efektivitas operasional, kepuasan pelanggan, reputasi, dan keberlanjutan bisnis. SDM yang berkualitas mampu belajar, beradaptasi, dan mengidentifikasi peluang, yang penting untuk menghadapi perubahan dan tantangan (Aji 2024). Menurut Armstrong dan Taylor (2014), “manajemen SDM yang efektif dapat menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja yang optimal”.

Dalam Muarifah dkk. (2024), menjelaskan bahwa perencanaan SDM yang memperhatikan pengembangan karir dan kebutuhan karyawan cenderung meningkatkan tingkat retensi karyawan. Wesmi dkk. (2024) juga

menyatakan bahwa, dalam perencanaan SDM berbagai aspek yang perlu diperhatikan antara lain kebutuhan tenaga kerja, pengembangan karir, dan rencana untuk memenuhi kebutuhan masa depan.

Namun, meski banyak perusahaan yang sudah menerapkan berbagai rencana intensif dan inisiatif pengembangan karyawan, masih terdapat perbedaan dalam kinerja karyawan tersebut. Beberapa karyawan memiliki kinerja pada tingkat yang sangat tinggi, yang lainnya stagnan atau bahkan menurun (Huda & Komalawati, 2024).

Salah satu industri hotel yang ada di Indonesia, khususnya di Kota Padang, adalah Hotel Truntum Padang. Hotel Truntum Padang merupakan salah satu hotel milik Perusahaan BUMN bernama PT. Hotel Indonesia Natour (HIN) yang merupakan anak perusahaan PT. Aviassi Pariwisata Indonesia dengan nama dagang *Injourney Hospitality*. Hotel Indonesia *Property* memiliki saham sebesar 49% ada di *WIKI Realty* sedangkan PT. Hotel Indonesia Natour saham sebesar 51%, sebelumnya dikenal sebagai Grand Inna Padang, hotel ini menawarkan perpaduan antara keramahan khas Minangkabau dengan fasilitas modern yang menjadikannya pilihan ideal bagi wisatawan bisnis maupun rekreasi. Hotel Truntum Padang merupakan hotel bintang empat yang berlokasi di Jalan Gereja No. 34, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Lokasi hotel ini sangat strategis, dekat dengan berbagai destinasi wisata, pusat bisnis, serta fasilitas umum.



Gambar 1. 1 Hotel Truntum Padang

Sumber: HRD Hotel Truntum Padang (2025)

Hotel ini menyediakan berbagai fasilitas untuk kenyamanan tamu, antara lain: 168 kamar, restoran & kafe, kolam renang & pusat kebugaran, serta *meting room* yang luas. Saat ini Hotel Truntum Padang memiliki karyawan sejumlah 76 orang, dengan detail sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Hotel Truntum Padang

NO	DEPARTMENT	JUMLAH KARYAWAN
1	<i>Admin&Ge.neral</i>	2 orang
2	<i>Accounting</i>	8 orang
3	<i>F&B Product</i>	13 orang
4	<i>F&B Service</i>	12 orang
5	<i>Front Office</i>	8 orang
6	<i>Housekeeping</i>	16 orang
7	<i>Human Resources</i>	3 orang
8	<i>Sales&Marleting</i>	7 orang
9	<i>Engineering</i>	7 orang
Total		76 orang

Sumber: HRD Hotel Truntum Padang (2025)

Pada tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa karyawan yang dimiliki oleh Hotel Truntum Padang cukup banyak, khusus nya pada departemen *food & beverage (Food and Beverage service dan Food and Beverage Product)*. Banyaknya karyawan yang dimiliki ini, memerlukan strategi

pengembangan karir yang terstruktur agar setiap individu dapat berkembang sesuai dengan potensi dan kebutuhan industri perhotelan.

Armstrong & Taylor (2020), mendefinisikan “*job performance* sebagai kontribusi individu terhadap tujuan organisasi, yang mencerminkan seberapa efektif mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka”. Indikator *job performance* yang berkaitan dengan pengembangan karir mencakup berbagai aspek yang mengukur efektivitas dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kinerja atau *job performance*, merujuk pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di suatu organisasi (Mangkunegara 2017) .

Job Performance merupakan gambaran dari hasil kerja yang diberikan baik oleh individu maupun tim, yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada mereka dalam rentang waktu tertentu (Mutria Farhaeni dkk., 2024). Menurut Mangkunegara (2017) indikator *job performance* meliputi: Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*), Ketepatan waktu (*Timeliness*), Kehadiran (*Attendance*) dan Kemampuan Bekerja Sama (*Cooperation*), pengukuran *job performance* dalam penelitian ini akan menggunakan indikator tersebut, meskipun selama ini manajemen Hotel Truntum Padang melakukan evaluasi *job performance* karyawan melalui metode *key performance Indicator* (KPI).

Seperti yang disampaikan juga sebelumnya oleh *Human Resources Coordinator* Hotel Truntum Padang bahwa, pengembangan karir karyawan didasarkan pada penilaian *job performance*, faktor pendidikan, serta faktor penunjang lainnya. Artinya, karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, disiplin, dan kontribusi signifikan terhadap operasional hotel memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan promosi atau peningkatan jabatan. Terdapat kriteria dari penilaian *performance appraisal* yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang tersebut:

Tabel 1. 2 Kriteria Penilaian *Performance Appraisal* Hotel Truntum Padang

No	Kriteria	Skor	Kategori
1	Tidak Memenuhi Objektif	50-60	E
2	Dibawah Objektif	61-74	D
3	Memenuhi Objektif	75-85	C
4	Memenuhi & Melebihi Objektif	86-95	B
5	Melebihi Ekspetasi Objektif	>95	A

Sumber: HRD Hotel Truntum Padang (2025)

Data yang disajikan pada tabel 1.2 diatas merupakan kriteria penilaian kinerja karyawan Hotel Truntum Padang, yang dibagi menjadi lima kategori dengan rentang skor dan kategori yang berbeda sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Untuk skor terendah adalah skor kategori E dengan rentang skor 50-60, yang berarti bahwa karyawan tersebut tidak memenuhi capaian atau target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kategori D dengan rentang skor 61-74, berarti bahwa karyawan tersebut berada satu tingkat dibawah dari nilai standar yang ditetapkan. Kategori C dengan rentang skor 74-85, berarti bahwa kinerja karyawan tersebut sudah sesuai

standar atau cukup memenuhi harapan perusahaan. Kategori B dengan rentang skor 86-95, memiliki arti bahwa kinerja karyawan sudah memenuhi harapan perusahaan dengan melebihi standar yang telah ditetapkan. Untuk skor penilaian tertinggi adalah kategori A dengan skor kinerja >95, yang berarti bahwa kinerja yang ditampilkan sangat luar biasa atau melebihi ekspektasi perusahaan. Dari penilaian tersebut, kategori penilaian standar di Hotel Truntum Padang berada pada kategori C.

Berikut ini adalah hasil atau *score* dari penilaian *performance appraisal* untuk mengukur kinerja karyawan di *Food & Beverage Department* Hotel Truntum Padang periode bulan Juli – Desember 2024:

Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja Karyawan F&B Hotel Truntum Padang Periode Bulan Juli – Desember 2024

Bulan	KPI Score					Total
	E (50–60)	D (61-74)	C (75-85)	B (86-95)	A (>95)	
Juli	3	5	10	4	3	25
Agustus	2	3	15	3	2	25
September	1	3	14	4	3	25
Oktober	1	5	12	4	3	25
November	3	5	12	3	2	25
Desember	3	4	13	4	1	25
Total Persentase	8,67%	16,67%	50,67%	14,67%	9,33%	100%

Sumber: HRD Hotel Truntum Padang (2025)

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan *F&B* Hotel Truntum Padang selama periode Juli - Desember 2024, mengalami berbagai

perubahan yang mencerminkan dinamika kerja yang terjadi di lapangan. Pada bulan Juli, mayoritas karyawan memperoleh nilai kategori C dengan jumlah 10 orang, diikuti kategori D sebanyak 5 orang, serta kategori E sebanyak 3 orang, kategori B sebanyak 4 orang, dan kategori A, yang merupakan kategori tertinggi hanya 1 orang. Pada bulan Agustus mayoritas karyawan memperoleh nilai kategori C dengan jumlah 15 orang, diikuti kategori D sebanyak 3 orang, serta kategori E sebanyak 2 orang, kategori B sebanyak 3 orang, dan kategori A sebanyak 2 orang. Pada bulan September mayoritas karyawan memperoleh nilai kategori C dengan jumlah 14 orang, diikuti kategori D sebanyak 3 orang, serta kategori E sebanyak 1 orang, kategori B sebanyak 4 orang, dan kategori A sebanyak 3 orang. Pada bulan Oktober mayoritas karyawan memperoleh nilai kategori C dengan jumlah 12 orang, diikuti kategori D sebanyak 5 orang, serta kategori E sebanyak 1 orang, kategori B sebanyak 4 orang, dan kategori A sebanyak 3 orang. Pada bulan November mayoritas karyawan memperoleh nilai kategori C dengan jumlah 12 orang, diikuti kategori D sebanyak 5 orang, serta kategori E sebanyak 3 orang, kategori B sebanyak 3 orang, dan kategori A sebanyak 2 orang. Pada bulan Agustus mayoritas karyawan memperoleh nilai kategori C dengan jumlah 13 orang, diikuti kategori D sebanyak 4 orang, serta kategori E sebanyak 3 orang, kategori B sebanyak 4 orang, dan kategori A sebanyak 1 orang. Dengan adanya konsistensi mayoritas karyawan di kategori C, hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja dan pelaksanaan tugas berjalan dengan baik. Jadi, berdasarkan penilaian rata-rata kinerja karyawan

selama Juli-Desember 2024 memenuhi objektif.

Berikut data masa kerja atau lamanya waktu kerja yang telah dihabiskan karyawan di Hotel Truntum Padang.

Tabel 1.4 Masa Kerja Karyawan Hotel Truntum Padang

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 2 Tahun	7	9,2%
< 3 -5 Tahun	11	14,5%
> 5 Tahun	58	76,3%
Total	76	100%

Sumber: HRD Hotel Truntum Padang (2025)

Berdasarkan hasil observasi penulis dan data tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa Hotel Truntum Padang memiliki banyak karyawan senior dengan pengalaman kerja yang panjang. Hal ini merupakan potensi yang besar bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan stabilitas. Namun berdasarkan observasi penulis dengan data yang disampaikan pada tabel 1.2 dan tabel 1.3 menyatakan walaupun Hotel Truntum Padang memiliki karyawan senior yang begitu banyak, tetapi masih ditemukannya ulasan kurang baik dari tamu mengenai kinerja karyawan Hotel Truntum Padang ketika mereka menginap disana yang artinya mungkin kinerja mereka belum optimal.

Hasil KPI yang tidak maksimal itu terlihat pada beberapa ulasan dan komentar tamu di *online travel agent* Hotel Truntum Padang yang dipaparkan pada tabel 1.5 berikut ini.

Tabel 1.5 Data Ulasan Tamu dari Online Travel Agent (OTA)

No.	Ulasan	Waktu	OTA
1.	Pelayanan Manager terhadap tamu sangat tidak patut untuk disebut sebagai manager, kelalaian dalam system mengakibatkan tamu menunggu lama saat check in dan tidak meminta maaf malah meyalahkan tamu tersebut.	14 Agustus 2025	Google Review
2.	Minus pelayanan staff hotel yaitu digunjing staff hotel dan lobby ngga bias lewat karna mobil parkir yang tidak beraturan.	28 April 2025	Google Review
3.	Kurangnya inisiatif dari security dan bellboy untuk membantu tamu yang lagi kesusahan dalam membawa barang bawaannya. Dan fasilitas juga tidak bagus banyak yang rusak.	18 Februari 2024	Google Review
4.	Pelayanan tamu khususnya di bagian acara (banquet) tidak ramah dan sopan main usir tamu seenaknya, padahal baru selesai acara.	28 November 2024	Google Review
5.	Petugas kurang gercep buat mengisi kembali makanan yang habis di saat breakfast dan hasilnya saya menunggu lebih lama untuk mendapatkan makanan.	28 April 2025	Google Review

Sumber: *Online Travel Agent* (2025)

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa terdapat beberapa tamu yang merasakan ketidaknyamanan dan ketidakramahan dari karyawan Hotel Truntum Padang terutama di restoran dan resepsionis. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal serta ketidakramahan dan ketidakresponsifan karyawan mencerminkan adanya kekurangan dalam

keterampilan pelayanan dan komunikasi, yang seharusnya menjadi prioritas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Job Performance* karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir karyawan merupakan aspek penting bagi SDM yang tidak boleh diabaikan. Pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang lebih maju (Titin dkk., 2021).

Menurut Arismunandar (2020), pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para karyawan merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja, sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal. Wibowo (2020), dalam bukunya menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah upaya untuk mengembangkan potensi diri agar dapat beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang terus berkembang, serta untuk mencapai kepuasan kerja dan kesuksesan jangka panjang. Selain itu, Sutrisno (2020) menyatakan bahwa “pengembangan karir mencakup beberapa aspek, seperti peningkatan kompetensi, pengelolaan hubungan kerja, dan pengembangan diri yang lebih luas”.

Pengembangan karir karyawan yang sukses seringkali memiliki fondasi tingkat pendidikan yang kuat, karena salah satunya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat tingkat pendidikan para karyawan (Basyit dkk., 2020). Berikut data tingkat pendidikan

karyawan Hotel Truntum Padang. Menurut Purnawati dkk (2021), pengembangan karir memiliki beberapa indikator utama yang memengaruhi bagaimana seseorang bisa berkembang dalam pekerjaannya, diantaranya yaitu: 1) perlakuan yang adil dalam berkarir, 2) kepedulian atasan langsung, 3) informasi tentang peluang promosi, dan minat untuk dipromosikan.

Keempat indikator ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada dukungan dari organisasi dan sistem yang adil. Melalui program pengembangan karir, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya, menurunkan tingkat turnover karyawan yang dapat menghemat biaya dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja, dan pastinya meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan (Permatasari, 2006). Lebih lanjut Permatasari juga menekankan bahwa, pengembangan karir memberikan manfaat signifikan bagi individu dan organisasi.

Tabel 1.6. Data Tingkat Pendidikan Karyawan Hotel Truntum Padang

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	41	53,9%
Diploma (D1/D2/D3)	10	13,2%
Sarjana (S1)	24	31,6%
Magister (S2)	1	1,3%
Doktoral (S3)	0	0%
Total	76	100%

Sumber: HRD Hotel Truntum Padang (2025)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Hotel Truntum Padang memiliki pendidikan pada SMA/Sederajat sebanyak 41 karyawan atau dalam presentase adalah sebesar 53,9%. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering kali dihubungkan dengan peningkatan kemampuan

analitis, komunikasi yang efektif, dan kemampuan manajerial yang lebih baik serta pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Rustaman, 2020). Sedangkan data diatas menjelaskan bahwa tingkat pendidikan para karyawan yang di dominasi oleh SMA/Sederajat yang memiliki potensi keterbatasan dalam pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam pada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian yang penulis lakukan dengan *Human Resources Coordinator* Hotel Truntum Padang, disampaikan bahwasannya karyawan di Hotel Truntum Padang tidak bisa melakukan pengembangan karir begitu saja, akan tetapi terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dan juga diperhatikan oleh perusahaan maupun karyawan dengan melihat sejauh mana seorang karyawan layak atau tidak melakukan pengembangan karir.

Berikut ini data karyawan Hotel Truntum Padang yang pernah mendapatkan pengembangan karir dalam bentuk promosi jabatan:

Tabel 1.7 Data karyawan yang Pernah Dapat Promosi Jabatan

Department	Name	Position	Promotion to	Join Date
Front Office	Syafrizki	Duty Manager	Front Office Manager	30/Agt/2012
	Riki Oksewadi	Front Desk Agent	Front Office Supervisor	01/Apr/2017
Food & Beverage	Dahlan Lamany		Restaurant Manager	
	Finakly Syukri	Banquete Captain	Banquete Manager	01/Jan/2012
	Finakly S.		Banquete Captain	
	Medrizal	Waiter	Restaurant Captain	01/Feb/2013
	Anton	Sous Chef	Executive Chef	15/Des/2011
	Denny	Commis	CDP Hot Kitchen (+1)	01/Mel/2012
Housekeeping	Dahlan Lamany	Restaurant Manager	Housekeeping Manager	07/Mel/2012
	Heru Mardianta	Floor Supervisor	Asst. Housekeeper	01/Jan/2012
	Dokardi Heru	Housekeeping Attd.	Room Supervisor	15/Des/2011
	Arlisman	ME Supervisor	Duty Engineer	15/Agt/2012
Engineering / PM	Rahmat Hidayat	Electronical Spv.		01/Apr/2013
	Syahroni		Technician Spv.	20/Nov/2012
	Muhamad Nur	Technician		01/Feb/2013
	Maryo Decosta			18/Apr/2012
	Megasari Afrimadona	Sales Senior Manager	Director of Sales Manager	15/Des/2011
Sales & Marketing	Irfan Candra	Sales Manager	Senior Sales Manager	
	May Dwi Yustaria	Sales Coordinator	Sales Manager	21/Okt/2007
	Susi	Reservation Supervisor	Revenue Manager	15/Des/2011
	Devi Rina Sihombing	Market Analyst	Senior Market Analyst	15/Des/2012
Human Capital	Lidya Fitri Yani	HC Coordinator	Learning & Devel. Manage	15/Des/2011
	Adek Ari Saputra	Security Attnnd. (DW)	Security Leader	01/Jan/2021

Sumber: HRD Truntum Hotel Padang (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 Sebanyak 23 karyawan dari *Front Office*, *Food & Beverage*, *Housekeeping*, *Engineering/IT&M*, *Sales & Marketing*, hingga *Human Capital* telah mendapatkan promosi jabatan. Promosi tersebut mencakup peningkatan dari level staf hingga ke level manajerial, seperti dari teknisi ke *supervisor*, dari *waiter* ke *captain*, hingga dari *sales coordinator* ke *sales manager*. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan memberikan peluang karir yang terbuka berdasarkan kinerja dan masa kerja karyawan, dapat di lihat dari tabel bahwasanya karyawan yang sudah bekerja 18 tahun lamanya sejak tahun 2017 baru mendapatkan 1 kali kenaikan jabatan dan ada juga karyawan yang sudah bekerja 4 tahun sejak 2021 juga mendapatkan kenaikan jabatan.

Berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Hotel Indonesia Properti Pasal 41 (dokumen lembaga terlampir) yaitu Promosi atau kenaikan jabatan di PT. HIN Truntum Hotel Padang, bahwa: (1) butir 1, Perusahaan akan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dipromosikan, sepanjang memenuhi persyaratan dan ketentuan, dengan mempertimbangkan Kebutuhan Organisasi, Kompetensi Karyawan, Hasil Penilaian Kinerja dan Syarat Administrasi; (2) butir 4, Promosi jabatan dilaksanakan apabila ada kebutuhan atau lowongan jabatan dalam organisasi perusahaan; (3) butir 6, Promosi level jabatan (pangkat) dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi karyawan dan kepentingan organisasi dan struktur organisasi perusahaan.

Dalam industri perhotelan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting. Kasmir (2016), menjelaskan bahwa SDM di bidang perhotelan memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas layanan dan kinerja hotel. SDM yang baik akan berdampak langsung pada tingkat kepuasan tamu dan reputasi hotel. Hotel dengan karyawan yang terampil, terlatih, dan termotivasi akan mampu memberikan layanan yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan tamu dan daya saing hotel. Oleh karena itu, investasi dalam pengelolaan SDM yang baik akan memberikan keuntungan jangka panjang dalam bentuk kepuasan tamu yang tinggi dan keunggulan kompetitif bagi hotel. Selain itu, Sutrisno (2020) juga menekankan bahwa pengelolaan SDM di perhotelan harus memperhatikan faktor motivasional agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengembangan karir karyawan dan kinerja karyawan, tetapi masih belum banyak studi yang fokus pada pengembangan karir karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada sektor perhotelan khususnya di Hotel Truntum Padang. Seperti pada penelitian Yusup (2020) yang berjudul “pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung” yang berfokus pada karyawan perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang bergerak dibidang layanan pos, surat, paket, logistic yang mencakup jasa pengiriman barang yang menunjukkan novelty dari penelitian ini bukan di industri perhotelan.

Hal ini menunjukkan perlunya penelitian yang mengkaji bagaimana pengembangan karir karyawan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya di Hotel Truntum Padang, sehingga penulis melakukan pendekatan dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Karyawan Terhadap *Job Performance* karyawan di Hotel Truntum Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Evaluasi karyawan oleh Hotel Truntum Padang yang dilaksanakan dengan metode *Key Performance Indicator* (KPI) belum terlaksana secara maksimal sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya ulasan kurang baik dari tamu mengenai kinerja karyawan Hotel Truntum Padang.
3. Terdapat 76,3% karyawan yang sudah bekerja di Hotel Truntum Padang lebih dari 5 tahun yang menunjukkan pengalaman kerja mereka, namun berpotensi mengalami penurunan kinerja karena terjebak dalam rutinitas yang monoton.
4. Mayoritas tingkat pendidikan karyawan Hotel Truntum Padang ialah SMA/Sederajat sehingga mempengaruhi pengembangan karir

C. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan atau pelebaran pokok masalah, jadi agar penelitian ini lebih terarah maka dibatasi permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap *job performance* dengan tujuan

agar penelitian tersebut lebih terfokus.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *job performance* karyawan di Hotel Truntum Padang?
2. Bagaimana pengembangan karir karyawan di Hotel Truntum Padang?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap *job performance* karyawan di Hotel Truntum Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan tentang pengembangan karir karyawan di Hotel Truntum Padang.
2. Mendeskripsikan tentang pengembangan karir karyawan terhadap *job performance* karyawan di Hotel Truntum Padang.
3. Menganalisis pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap *job performance* karyawan di Hotel Truntum Padang.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Hotel Truntum Padang.

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan evaluasi kepada pihak karyawan hotel terkait dengan pengembangan karir karyawan dalam *job performance* karyawan.

2. Bagi Departemen Pariwisata Universitas Negeri Padang.

Hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi referensi tambahan dalam

perkuliahan terutama pada mata kuliah metodologi penelitian dan tata tulis karya ilmiah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti lain dalam pemenuhan informasi pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap *job performance*.

4. Bagi Peneliti

Sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang di dapat saat perkuliahan dengan kenyataan yang ada, memperkaya teori dan sebagai salah satu syarat menyelesaikan perkuliahan dan mendapatkan gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Job Performance* Pada Karyawan di Hotel Truntum Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job Performance* di Hotel Truntum Padang secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai TCR rata-rata 4,3
2. Pengembangan Karir Karyawan di Hotel Truntum Padang secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan nilai TCR rata-rata 4,0
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job performance* terhadap pengembangan karir karyawan di Hotel Truntum Padang, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Koefisien Determinan memperoleh nilai R square sebesar 0,064 yang dapat diartikan bahwa pengaruh *job performance* terhadap variabel pengembangan karir adalah sebesar 6,4%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dalam hal ini terdapat beberapa yang disarankan kepada pihak sebagai berikut:

1. Bagi Hotel Truntum Padang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak transparan, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Kepada pihak manajemen Hotel Truntum Padang ada beberapa saran terkait penelitian ini khususnya di bidang sumber daya manusia yaitu:

- a. Melaksanakan penilaian kinerja secara berkala dan objektif, berdasarkan kriteria yang jelas dan terukur.
- b. Menyediakan program pengembangan kepemimpinan bagi karyawan yang berpotensi untuk menduduki posisi manajerial.
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- d. Membangun program mentoring dan coaching yang efektif, dimana karyawan yang lebih berpengalaman dapat berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan karyawan yang lebih muda.
- e. Menyusun jalur karir yang jelas dan transparan, sehingga karyawan memahami potensi pertumbuhan dan pengembangan mereka di Hotel Truntum Padang.

2. Bagi Peneliti Lainnya

Bagi peneliti lain disarankan untuk mencari faktor lain pengembangan karir yang mungkin mempengaruhi *job performance* karyawan. Dan jika ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait

dengan pengaruh pengembangan karir terhadap *job performance* karyawan, sebaiknya peneliti lain mempertajam teori maupun riset lapangan yang mempengaruhi variabel tersebut, sehingga menghasilkan penelitian yang benar-benar bermanfaat, Disamping itu, penelitian ini bisa menjadi bahan dalam penambah wawasan bagi peneliti lain terkait dengan penelitian yang sama dengan tempat yang berbeda.

3. Bagi Departemen Pariwisata

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi yang berharga untuk pembelajaran dalam Mata Kuliah. Dengan menyajikan temuan yang relevan mengenai pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Job Performance* pada karyawan, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi mahasiswa dan praktisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. R., & Haolani, A. (2021). Kajian Teoritis Penerapan Self-Assessment Sebagai Alternatif Asesmen Formatif Di Masa Pembelajaran Jarak Jauh. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3).
- Affandi. 2022. "Pengembangan Karir. Repository Universitas Bina Sarana Informatika." https://repository.bsi.ac.id/repo/files/377725/download/File-10_BAB-II-Landasan-Teori.pdf.
- Aji, Guruh Suksmono. 2024. "Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan." 2.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice (13th ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). London: Kogan Page.
- Arismunandar, M. F. ., dan H. Khair. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1). <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Busro, M. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management* . 16 ed. New York: Pearson Education.

- Dewi, P., & Riana, I. (2015). Pengaruh penilaian kinerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta – Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,
- Eliyana, A. ., dan A. R. Sridadi. 2020. “Workplace spirituality and job satisfaction toward job performance: The mediation role of workplace deviant behavior and workplace passion.” *Management Science Letters*.
- Huda, N., & Komalawati, E. (2024). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Auditorat Keuangannegara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 11(2).
- Karim, M., M. ., Asadullah, dan M. Rahman. 2022. “The impact of education and skills on career development.” *Journal of Human Resource Development*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muarifah, A. M., H. Prabowo, dan M. F. Darmaputra. 2024. “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Laksana Bus Manufaktur.”
- Mutria Farhaeni, Luh Kadek Budi Martini, & Ni Putu Lorina Prematasari. (2024). Dampak Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Kesiman. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 7(1), 100–

112. <https://doi.org/10.56915/miw.v7i1.182>

Muttaqijn, I., & Fizia, N. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 60-70.

Natalia, N. K. S. S., dan I. G. S. K. Netra. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja.” *E-Jurnal Manajemen* 9.

Purnawati, Pande Yudiastra Putu, dan Risma Devy Ni Putu. 2021. “Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja.” *Widya Manajemen* .

Rawi, R. D. P., & Halina, N. (2019). Analisis Pengembangan Karir Yang Efisien Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Sorong. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 1-10.

Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>

Robbins, S. P. ., dan T. A. Judge. 2017. *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.

Robbins, S. P. ., dan T. A. Judge. 2022. *Organizational behavior (19th ed.)*. Pearson Education.

Rustaman, N. Y. (2020). Pendidikan dan Penelitian Sains Dalam

- Mengembangkan Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi Untuk Pembangunan Karakter. *Proceeding Biology Education Conference: Biology, Science, Enviromental, and Learning.*, 8.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian. Bantul–Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karier sebagai variabel intervening pada PT Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 61–74.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, I. W. C. 2019. “Fungsi dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dasar*.”
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. (2017). Pengaruh penilaian kinerja, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Journal of Business Economics*, 24(1), 51–68.
<https://doi.org/10.35760/eb.2019.v24i1.1855>
- Suwena, K. R., Tripalupi, M. P. D. L. E., & Negara, N. M. C. M. A. (2014).

- Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. POS Indonesia (Persero) Kabupaten Jember tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1), 5337.
- Syahputra, R. ., dan A. S. Tanjung. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Titin, T., Rusmawati, Y., & Azizah, L. (2021). Karakteristik Pekerjaan, Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt. Djasa Bahari Di Surabaya. *Unmuh Jember*. <https://doi.org/10.32528/psneb.v0i0.5161>
- Wesmi, Yenita Suatrina, Despatriani, dan Abhandha Amra. 2024. “PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI.” 5.
- Yusup, A. Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 208-215.
- Zulkarnaen, W. ., I. D. ., Fitriani, dan R. Widia. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Bandung: Pt. Alva Karya Perkasa.