

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA THE NYAMAN HOTEL BALI**

**I Gede Rihayana⁹, igederihayana@unmas.ac.id
I Nengah Suardhika¹⁰, suardhika@unmas.ac.id
Roy Darmawan¹¹, roydarmawan@ui.ac.id
Kadek Juniarta¹², kadekjuniarttaa@gmail.com**

ABSTRAK

Dalam organisasi, kinerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi, oleh karena itu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karir, motivasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada The Nyaman Hotel Bali. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan The Nyaman Hotel Bali. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, sehingga jumlah sampel yang akan digunakan yaitu seluruh karyawan The Nyaman Hotel Bali sebanyak 31 responden. Hasil pengujian hipotesis di dapat bahwa variabel pengembangan karir, motivasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Nyaman Hotel Bali. Saran bagi perusahaan, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, pengembangan diri dan minat kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal.

Kata Kunci: pengembangan karir, motivasi, karakteristik individu, kinerja karyawan

ABSTRACT

In an organization, employee performance has a big influence on the desired goals of an organization, because of the need for good human resource management. This study aims to explain the influence of career development, motivation and individual characteristics on employee performance at The Comfort Hotel Bali. In this study, the samples used were employees of The Comfort Hotel Bali. The sample in this study used a census technique, so the number of samples to be used was all employees of The Comfort Hotel Bali as many as 31 respondents. The results of testing the hypothesis show that career development, motivation and individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at The Comfort Hotel Bali. Suggestions for companies, it is hoped that companies can increase their sense of responsibility, self-development and employee interest in work, so that employee performance can be more optimal.

Keywords : *career development, motivation, individual characteristics, employee performance*

⁹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

¹⁰ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

¹¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

¹² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

PENDAHULUAN

Dalam organisasi, kinerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan (Kuswati, 2020) oleh karena itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya.. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu organisasi (Adha, *et al.* 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu kekuatan yang dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola.

Hotel merupakan salah satu sektor pariwisata yang menjadi sektor strategis untuk meningkatkan perekonomian. Hal tersebut akan terus meningkat apabila sumber daya manusia yang ada memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan perusahaan terutama pada sektor perhotelan, karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam industri perhotelan salah satu yang paling penting adalah pelayanan, hal tersebut dikarenakan pada industri perhotelan salah satu yang paling penting adalah kualitas pelayanan yang diberikan oleh sumber daya manusia sehingga membuat tamu merasa nyaman, senang atau mungkin memperpanjang masa menginap dan menginap kembali dimasa yang akan datang, sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Maka dari itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik.

The Nyaman Hotel Bali merupakan perusahaan yang bergerak di pariwisata yang khususnya dalam bidang perhotelan. Perusahaan ini tentu saja harus dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada tamu, serta karyawan juga diharapkan mampu berperan dalam mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan. Pelayanan yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan tamu dan pendapatan perusahaan. Hal ini diliat

dari masih adanya keluhan dari tamu yang menginap di hotel, beberapa permasalahan yang diterima menyatakan kurang sigapnya karyawan terhadap keluhan-keluhan yang diberikan pelanggan menyebabkan kurang nyamannya para tamu ketika menginap di hotel. Hal ini tentunya sangat mengganggu kenyamanan dari para tamu yang menginap di hotel tersebut.

Perbaikan dari segi kualitas layanan ini bisa dilakukan dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan melalui pemberian pelatihan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Menurut Balbed & Sintaasih (2019) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Pengembangan karir akan membantu individu dan organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. penelitian yang dilakukan oleh Bianca, *et al* (2013), Dewi *et al*, (2016), Kakui (2016) dan Napitupulu (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa pengembangan karir yang jelas dalam suatu perusahaan akan semakin meningkatkan kepuasan karyawan, loyalitas dan kreatifitas sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan serta membantu individu dan organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif (Suherman *et al*, 2023).

Selain meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan kepada perusahaan. Muogbo (2013) menyatakan bahwa pemberian motivasi bagi para pekerja dalam suatu organisasi dapat berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja para pekerja. Artinya Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif serta lebih semangat dan optimal dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Penelitian Kuswati (2020), Okni, *et al*. (2022), Prayogi & Nursidin (2018) dan Wahyudi, *et al*. (2021) menunjukkan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi yang baik dapat memperkuat komitmen

(Sohail *et al.*, 2014, Burns dan Alexander, 2020) dan mengarah pada peningkatan kinerja (Joseph, 2015).

Selain itu untuk meningkatkan kualitas sumber daya, perusahaan penting untuk mengetahui tentang karakteristik individu karyawan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Kepribadian karyawan yang berbeda-beda membuat karyawan memiliki karakteristik tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada diri karyawan (Herizal *et al.*, 2022). Dengan mengetahui karakteristik individu karyawan perusahaan dapat memberikan motivasi dengan cara yang tepat, karena saat karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja maka akan semakin terpacu untuk meningkatkan kontribusi dan kinerjanya kepada perusahaan (Agustina & Widiastuti, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2019), Galung *et al.*, (2023), Wirawan *et al.*, (2021) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menggambarkan bahwa ketika perusahaan mampu mendeteksi karakteristik karyawan mereka dengan baik berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Dalam masing masing variabel yang digunakan memberikan konfirmasi dalam menentukan kinerja karyawan. Maka berdasarkan pertanyaan penelitian, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Nyaman Hotel Bali?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Nyaman Hotel Bali?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Nyaman Hotel Bali?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Verianto (2018) kinerja adalah tindakan dan hasil yang dicapai oleh para pekerja, dimana kinerja merupakan hasil dari pekerjaan, karena memberikan hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam rangka

pencapaian tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan karyawan yang kompeten di bidangnya

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu kemampuan atau keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2017), terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja, yaitu hasil kerja karyawan yang sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume atau jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam satu waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
3. Pelaksanaan Tugas, yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab, yaitu kesadaran akan kewajiban atas tugas dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karier adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan oleh perusahaan (Kudsi, *et al.*, 2017). Pengembangan karir yang jelas dalam suatu perusahaan akan semakin meningkatkan kepuasan karyawan, loyalitas dan kreatifitas sehingga pendorong peningkatan kinerja karyawan. Busro (2018) menyatakan indikator yang dapat digunakan dalam mengukur pengembangan karir yaitu.

1. Kejelasan karir, diukur dari kenaikan pangkat secara jelas, kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan, kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
2. Pengembangan diri, diukur dari kesempatan mengikuti berbagai pelatihan, kesempatan melanjutkan pendidikan, kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop, kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi keahlian.

3. Perbaiki mutu kinerja, diukur dari peningkatan disiplin diri, kesetiaan, peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh - sungguh sehingga mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut akan dibedakan atas faktor intern (keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa) dan eksteren (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab). Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan yaitu indikator yang dikutip dari Maslow (2017), yaitu sebagai berikut.

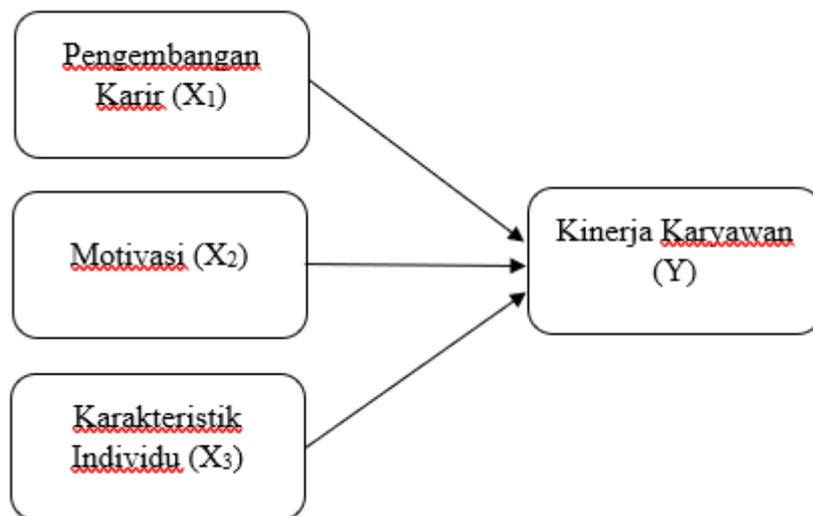
1. Kebutuhan fisiologis, diukur dari pemberian gaji dan pemberian insentif.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, diukur dari jaminan kesehatan karyawan, jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan karyawan.
3. Kebutuhan sosial, diukur dari komunikasi seluruh karyawan dan kerjasama karyawan.
4. Kebutuhan akan penghargaan, diukur dari pengakuan akan prestasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, diukur dari kemampuan keterampilan potensial optimal.

Karakteristik Individu

Menurut Hidayat & Cavorina (2018), karakteristik individu adalah sifat bawaan seseorang dimana hal tersebut bisa diubah dengan adanya pengaruh dari lingkungan ataupun dunia pendidikan. Kebiasaan dan kreativitas, umur, jenis kelamin, status perkawinan dan nilai individu merupakan cerminan dari karakteristik individu. Jadi, dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang dimiliki oleh setiap

orang yang berbeda. Pada perusahaan jasa, pelayanan adalah kunci utama maka dari itu dibutuhkan karyawan yang memiliki karakteristik yang tepat, sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal. Untuk mengukur karakteristik individu terdapat empat indikator karakteristik individu menurut Fauziah (2019) yang dapat digunakan yaitu:

1. Kemampuan, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.
2. Nilai, yaitu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap, yaitu pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa.
4. Minat, yaitu sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.



Gambar 1.

Kerangka Konseptual

METODE

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada hotel Nyaman Bali yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga secara tidak langsung 31 karyawan hotel nyaman menjadi responden dalam penelitian ini. selanjutnya terkait pengumpulan data menggunakan kuesioner dan hasil kuesioner diolah menggunakan SPSS 21.0

HASIL

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Pengujian karakteristik responden dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang ingin diketahui mengenai keadaan diri responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, usia pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	25	80.6
	Perempuan	6	19.4
	Total	31	100.0
2.	Usia		
	21 - 25 Tahun	8	25.8
	26 - 30 Tahun	16	51.6
	31 - 35 Tahun	4	12.9
	36 - 40 Tahun	3	9.7
	Total	31	100.0
3.	Pendidikan		
	SMA/K	8	25.8
	Diploma	20	64.5
	S1	3	9.7
	Total	31	100.0
4.	Lama Bekerja		
	6 Bulan - 1 Tahun	3	9.7
	1 - 2 Tahun	4	12.9
	2 - 3 Tahun	9	29.0
	3 - 4 Tahun	11	35.5
	4 - 5 Tahun	4	12.9
	Total	31	100.0

Pada tabel 1 diatas dijelaskan dari 31 responden, 80,6% dan 19,4% berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya dilihat dari usia Kelompok usia rentang 26 sampai dengan 30 tahun atau sebanyak 51,6%, sedangkan kelompok usia terendah yaitu pada rentang 36 sampai dengan 40 tahun dengan jumlah 9,7%. Jika dilihat dari tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah diploma yaitu sebanyak 64,5% dan berpendidikan SMA/SMK sebanyak 25,8% dan jika dilihat dari lamanya bekerja, yang tertinggi adalah dengan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 35,5% dan masa kerja 2-3 tahun sebanyak 29%.

Uji Validitas

Uji validasi dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur, Apabila koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0.3, maka indikator tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2016).

Tabel 2
Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		
			Koefisien Korelasi	r-tabel	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,892	0,30	Valid
		Y2	0,943	0,30	Valid
		Y3	0,926	0,30	Valid
		Y4	0,926	0,30	Valid
2.	Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,925	0,30	Valid
		X1.2	0,915	0,30	Valid
		X1.3	0,784	0,30	Valid
3.	Motivasi (X2)	X2.1	0,643	0,30	Valid
		X2.2	0,527	0,30	Valid
		X2.3	0,710	0,30	Valid
		X2.4	0,756	0,30	Valid
		X2.5	0,756	0,30	Valid
4.	Karakteristik Individu (X3)	X3.1	0,726	0,30	Valid
		X3.2	0,987	0,30	Valid
		X3.3	0,987	0,30	Valid
		X3.4	0,987	0,30	Valid

Hasil pengujian tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r \geq 0,3$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti

valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan atau kepercayaan. Sebuah pengukuran dikatakan handal jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha cronbach dan dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas ≥ 0.60 dan dinyatakan tidak reliabel jika koefisien reliabilitas < 0.60 (Sugiyono, 2016).

Tabel 3
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,933	<i>Reliabel</i>
2.	Pengebangan Karir (X ₁)	0,846	<i>Reliabel</i>
3.	Motivasi (X ₂)	0,636	<i>Reliabel</i>
4.	Karakteristik Individu (X ₃)	0,947	<i>Reliabel</i>

Tabel 4.4 menunjukkan masing masing nilai Cronbach's Alpha pada tiap instrumen yang telah diuji dengan hasil lebih besar dari 0,60, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa semua instrument reliabel, sehingga dengan demikian dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 4
Uji Normalitas

N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.2903
	Std. Deviation	.18368
Most Extreme Differences	Absolute	.232
	Positive	.232
	Negative	-.228
Kolmogorov-Smirnov Z		.232
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060

Hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov- Z, hasil koefisien Asymp. Sig (2 tailed) dari semua variabel penelitian lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan data dari variabel pengembangan karir (X1), motivasi (X2) dan karakteristik individu (X3) berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (nilai errornya). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen atau homoskedastisitas. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai absolute residual $\geq 5\%$.

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir	0.933	1.072
Motivasi	0.762	1.313
Karakteristik Individu	0.744	1.344

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *tolerance* ketiga variable bebas yang digunakan memiliki nilai di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama pada semua variabel bebas yaitu memiliki VIF lebih dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model penelitian.

Tabel 6
Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien	Signifikansi	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁) → Kinerja Karyawan (Y)	0,148	0,016	Signifikan
Motivasi (X ₂) → Kinerja Karyawan (Y)	0,606	0,000	Signifikan
Karakteristik Individu (X ₃) → Kinerja Karyawan (Y)	0,458	0,000	Signifikan

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa hipotesis pertama di dapat pengembangan karir berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan, selanjutnya pada hipotesis kedua dapat dilihat motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada hipotesis ketiga dapat di dapat bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Nyaman Hotel Bali. Pengembangan karir yang mengedepankan kejelasan karir dan diikuti dengan perbaikan mutu kinerja serta pengembangan diri dapat meningkatkan kinerja karyawan utamanya pada kualitas kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjatak Bianca, *et al* (2013), Kakui (2016), Dewi *et al*, (2016) dan Napitupulu (2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Nyaman Hotel Bali. Motivasi yang mengedepankan kebutuhan sosial dan diikuti dengan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan fisiologis serta kebutuhan rasa aman dan keselamatan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020), Okni, *et al*. (2022), Wahyudi *et al*. (2021) serta Prayogi & Nursidin (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Nyaman Hotel Bali. Karakteristik individu yang mengedepankan kemampuan (ability) dan diikuti dengan nilai (value), sikap (attitude) serta minat (interest) dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Fauziah (2019), Galung *et al*, (2023), Wirawan *et al*, (2021) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa peran jenjang karir sangat membantu di dalam meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan peningkatan motivasi karyawan dimana semakin baik motivasi akan meningkatkan dari kinerja karyawan, selanjutnya pada karakteristik individu dimana dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa semakin baik karakteristik individu akan berdampak kepada kinerja karyawan yang semakin baik.

SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan diberikan beberapa saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dimana dalam menjaga motivasi kerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian dalam memberikan keamanan karyawan dalam bekerja, selanjutnya perusahaan harus bisa lebih menggali lagi minat atau bakat yang bisa dikembangkan dalam diri karyawan untuk ditingkatkan serta perusahaan harus dapat memperhatikan peningkatan karir karyawan yang ada di perusahaan sehingga seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama di dalam meningkatkan jenjang karir mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina, I., & Widhiastuti, H. (2021). Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pembatik Putting Out System. *Philanthropy Journal of Psychology*, 5(1), 218-230.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676-4703.

- Bianca, A., Putiri, B., Katili, Shanti K., & Anggraeni. (2013). Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode structural modelling. *Jurnal Teknik Industri*. 1(4): 334- 340.
- Burns, L. R. ., & Alexander, J. A. (2020). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), pp. 134–137.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, L.P.A.A. Ni & Utama, W.M. I. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494-5523.
- Fauziah, N, H. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 5(1). 192-199.
- Galung, N, M, M., Kusuma, I, G, A, E, T., & Prayoga, M, S, I. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Meranggi Jati Garment. *Jurnal Emas*, 3(10), 36-46.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Herizal., Ismayli., & Busra. (2022). The Effect of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance at the Education Office of Pidie Jaya Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 5(3). 20150-20160.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 187-197
- Joseph, B. (2015). The effect of employees motivation on organizational performance. *Journal of Public Administration and Policy Research*, pp. 62–75.
- Kakui, I.M., & Gachunga, H. (2016). Effects of career development on employee performance in the public sector: a case of National Cereals And Produce Board. *The Strategic Journal of Business and Change Management*, 3(19), 308-342.
- Kuswati. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2). 995-1002.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & As, D. L. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85-93.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow A, H.. 2017. Motivation and Personality. edited by Achmad Fawaid & Maufur. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Muogbo. (2013). The impact of employee motivation on organisational performance (a study of some selected firms in Anambra State Nigeria). *The International Journal of Engineering and Science*. 2(7), 70-80.

- Napitupulu, S. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*, 3(22), 276-299.
- Okni, N, L., Zaki, H., & Hardilawati, L. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Prayogi, A. Muhammad & Nursidin, M. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan. pp. 216-222.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014) Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(6).
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Suherman, U, D., Ahmad, E., Disman., & Rofaida, R. 2023. Effect of Career Development and Employee on Engagement Employee Performance of PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(1), 134-144
- Verianto, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 20(3), 1-15.
- Wahyudi, E. Putu, Henryanda, K. Komang & Susila, P.A.J.G. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and SPA Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1).
- Wirawan, H, A, G, I., Suardhika, I, N., & Hendrawan, Y. (2021). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPD Cabang Renon Denpasar. *Jurnal emas*, 2(3).