

PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGI DAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI MERCURE MANADO TATELI RESORT AND CONVENTION*THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL FACTOR AND PERFORMANCE ON CAREER DEVELOPMENT AT THE MERCURE MANADO TATELI RESORT AND CONVENTION*

Marlon Kurnia Mokodompis¹
Victor P. K. Lengkong²
Debry Ch. A Lintong³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

marlonmokodompis19@gmail.com¹

vpk.lengkong@gmail.com/vpk.lengkong@unsrat.ac.id²

debry_lintong@unsrat.ac.id³

Abstrak: Industri pariwisata dan perhotelan sedang kembali meningkat terlepas dari prediksi bahwa kondisi ekonomi cenderung surut. Bukan hanya karena para wisatawan menjadi lebih mengerti akan pilihan dan permintaan mereka, namun juga karena daya tarik tempat tujuan baru menjadi semakin tersebar didunia yang menjadi semakin saling terkoneksi satu sama lain. Industri perhotelan di Manado terus mengalami pertumbuhan positif, hal ini seiring dengan geliat sektor pariwisata yang terus meningkat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor psikologi dan kinerja secara simultan terhadap pengembangan karir di Mercure Manado Tateli Resort and Convention. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Faktor Psikologi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Mercure Manado Tateli Resort and Convention, (2) Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Mercure Manado Tateli Resort and Convention, dan (3) Faktor Psikologi dan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Mercure Manado Tateli Resort and Convention. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah penting bagi pihak Mercure Manado Tateli Resort and Convention agar memperhatikan faktor lain selain faktor psikologi dan kinerja dan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

Kata kunci: faktor psikologi, kinerja, pengembangan karir

Abstract: The tourism and hospitality industry to be on the rise again despite predictions that economic conditions are likely to recede. Not only because tourists become more aware of their choices and requests, but also because the attractiveness of new destinations is becoming increasingly scattered in a world that is becoming increasingly interconnected with one another. The hotel industry in Manado continues to increase, this is in line with the increasing tourism sector that continues to increase. The purpose of this study was to determine the effect of psychological factors and performance simultaneously on career development at the Mercure Manado Tateli Resort And Convention. This type of research is associative research with data collection using research questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that (1) Psychological Factor had significant effect on Career Development of Mercure Manado Tateli Resort and, Convention, (2) Performance had significant effect on Career Development of Mercure Manado Tateli Resort and Convention, and (3) Psychological Factor and Performance did significantly influence Career Development Mercure Manado Tateli Resort and Convention. Based on the conclusion of the research, the things that can be suggested from this study are important for the Mercure Manado Tateli Resort and Convention to pay attention to factors other than psychological and performance factors and for further researchers it is advisable to increase the scope of the research with larger objects.

Keywords: psychological factor, performance, career development

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Industri pariwisata dan perhotelan sepertinya sedang kembali meningkat terlepas dari prediksi bahwa kondisi ekonomi cenderung surut. Bukan hanya karena para wisatawan menjadi lebih mengerti akan pilihan dan permintaan mereka, namun juga karena daya tarik tempat tujuan baru menjadi semakin tersebar di dunia yang menjadi semakin saling terkoneksi satu sama lain. Industri perhotelan di Manado terus mengalami pertumbuhan positif, hal ini seiring dengan geliat sektor pariwisata yang terus meningkat. Kondisi ini terus meningkat sehingga bisa terus menjadi satu di antara bagian yang menunjang pariwisata. Berikut ini adalah data jumlah kamar pada beberapa hotel besar di Manado:

Tabel 1 Data Jumlah Kamar

Hotel	Jumlah Kamar
Four Points by Sheraton Manado	257
Mercure Manado Tateli Beach And Resort	142
Genio Hotel	75
Best Western The Lagoon Hotel	160
Jle's Hotel	70
Top Hotel Manado	105
Ibis Manado City Center Boulevard	154
Mel's Inn Manado	33
Biz Boulevard Hotel	48

Sumber : BPS Manado, 2019

Jika setiap kamar dihuni dua orang, maka kapasitas tampung hotel di Manado di kisaran 9.620 orang. Tak hanya itu, berdasarkan data BPS bahwa bulan Februari 2019 jumlah hotel berbintang 5 mencapai 89,91% yang jumlahnya tertinggi dari hotel berbintang lainnya.

Psikologi dalam dunia bisnis pada saat ini penting untuk dilakukan. Dimana perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki. Akan tetapi pada kondisi saat ini banyak orang khususnya pelaku bisnis yang belum mampu memahami psikologi seseorang dengan baik dalam lingkungan bisnisnya. Psikologi sendiri adalah sebuah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia atau hal yang berhubungan dengan kejiwaan seseorang. Dalam dunia bisnis terdapat banyak faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga dengan kondisi tersebut membuat seorang pemimpin yang mengelola perusahaan harus mampu memahami psikologi karyawan yang bekerja dalam perusahaannya.

Dalam tantangan pekerjaan yang berubah dengan cepat dan kompetisi global yang semakin berkembang, peran sumber daya manusia telah disorot sebagai faktor yang paling berharga untuk mengatasi kebutuhan organisasi. Kecenderungan untuk memberikan peran yang lebih fleksibel bagi karyawan dan mendorong solusi inovatif untuk masalah kompleks menjadi pilar mendasar dalam pengembangan sumber daya manusia. Pemberdayaan psikologis, dalam empat dimensinya; kompetensi, makna, penentuan nasib sendiri dan dampak, telah menjadi alat yang diakui secara internasional untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bertentangan dengan insentif materialistis. Tugas utama pemberdayaan psikologis adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghargai kekuatan dan kualitas mereka sendiri dan juga mendukung mereka untuk menghargai peran pekerjaan mereka sendiri dan kontribusi organisasi mereka secara umum, yang pada akhirnya akan mengarah pada perasaan kepuasan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berikut ini adalah Jumlah Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin dan jumlah karyawan yang mengikuti pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan :

Tabel 2 Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin dan jumlah karyawan yang mengikuti pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan Tahun 2018

No	Jenis Kelamin	Jumlah Keseluruhan Karyawan		Yang mengikuti pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	21	42%	14	46,67%
2	Perempuan	29	58%	16	53,33%
	Total	50	100%	30	100%

Sumber : *Mercure Manado Tateli Beach Resort and Convention, 2019*

Tabel 2 di atas menunjukkan jumlah pegawai Mercure Manado Tateli Beach Resort adalah sebanyak 50 orang dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 21 orang dan perempuan sebanyak 29 orang. Sedangkan dalam karyawan yang mengikuti pengembangan karir berjumlah 30 orang atau 60% dari total karyawan yaitu 14 orang karyawan laki-laki dan 16 orang karyawan perempuan. Hal tersebut manandakan bahwa tidak semua karyawan yang mengikuti pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis dimasa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada Sumber daya manusia karena itu Sumber daya manusia harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan Manajemen Sumber daya manusia dan harus di laksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan Sumber daya manusia lainnya.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan Manajemen Sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Pengembangan karir tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karir pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang telah di kemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "*Pengaruh Faktor Psikologi Dan Kinerja Terhadap Pengembangan Karir di Mercure Manado Tateli Resort and Convention*".

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Faktor Psikologi Dan Kinerja secara simultan Terhadap Pengembangan Karir di Mercure Manado Tateli Resort and Convention.
2. Faktor Psikologi Terhadap Pengembangan Karir di Mercure Manado Tateli Resort and Convention.
3. Kinerja Terhadap Pengembangan Karir di Mercure Manado Tateli Resort and Convention.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan fungsi manajemen yang terkait dengan pengelolaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, penelitian, dan pengembangan Sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2014: 10) 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. Manajemen Sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis, integrasi, dan koheren terhadap pekerjaan, pengembangan, dan kesejahteraan karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut (Armstrong, 2016: 53). Sumber daya manusia meliputi pengetahuan, keterampilan, jaringan dan energi dari orang – orang yang mendukungnya, kesehatan fisik dan emosional, kemampuan intelektual dan motivasi. Sumber daya manusia

disampaikan melalui arsitektur Sumber daya manusia dari sistem dan struktur, fungsi Sumber daya manusia, dan yang terpenting manajemen lini.

Faktor Pemberdayaan Psikologi

Psikologi yang dalam istilah lama disebut ilmu jiwa itu berasal dari kata bahasa inggris *psychology*. Kata *psychology* merupakan dua akar kata yang bersumber dari bahasa Yunani, yaitu: *psyche* yang berarti jiwa dan *logos* yang berarti ilmu. Jadi secara harafiah psikologi artinya ilmu jiwa. Psikologi pada mulanya digunakan para ilmuwan dan filosof untuk memenuhi kebutuhan mereka dalam memahami akal pikiran dan tingkah laku aneka ragam makhluk hidup mulai dari yang primitif sampai yang paling modern. Namun ternyata tidak cocok, karena menurut para ilmuwan dan filosof, psikologi memiliki batas-batas tertentu yang berada diluar kaidah keilmuan dan etika filosofis (M. Syah: 2010).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "performance rating" atau "performance appraisal". Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (I Komang, 2012; 117). Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai.

Kajian Empiris

Putra (2018). Tujuan penelitian ini meliputi: 1) Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun. 2) Mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun. 3) Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir melalui motivasi sebagai variabel intervening di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun. 4) Mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir melalui motivasi sebagai variabel intervening di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Kemudian metode analisis yang digunakan sebagai berikut: 1) kompetensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai thitung 5,049 > ttabel 1,669 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. 2) kinerja karyawan berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai thitung 4,417 > ttabel 1,669 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. 3) kompetensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengembangan karir melalui motivasi sebagai intervening dengan nilai thitung 3,256 > ttabel 1,669 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. 4) kompetensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengembangan karir melalui motivasi sebagai intervening dengan nilai thitung > ttabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05.

Tekege, Lengkong, Trang (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, pengalaman kerja, kompetensi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Nabire. Hasil penelitian antara lain: Kepribadian, pengalaman kerja, serta kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire. Sedangkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

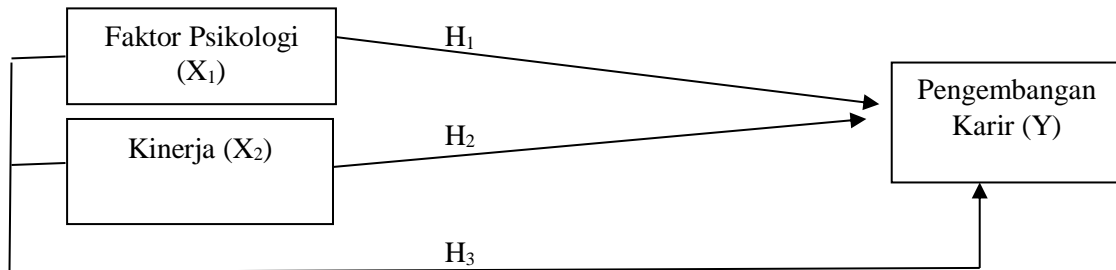
Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga Faktor Psikologi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir

2. Diduga Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir
3. Diduga *Faktor Psikologi dan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir*

Kerangka Penelitian

Dalam gambar 1 menunjukkan bahwa terdapat variabel yaitu variabel Pengembangan Karir. Berikut ini adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik, 2019

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Objek dalam penelitian ini adalah Mercure Manado Tateli Beach Resort and Convention. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan yaitu mulai bulan Juni 2019 sampai dengan Agustus 2019, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013:17), mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Mercure Manado Tateli Beach Resort and Convention yang berjumlah 50 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah ditentukan dengan teknik sampel jenuh yang berarti menggunakan semua populasi menjadi sampel.

Metode Analisis

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan uji beda.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2014) dalam Umar (2016: 57) bahwa analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Faktor Psikologi (X_1) dan Kinerja (X_2), terhadap Pengembangan Karir (Y). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Pengembangan Karir
a = Konstanta

β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Faktor Psikologi
X_2	=	Kinerja
e	=	Standar Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Faktor Psikologi (X_1)	$X_{1.1}$	0,006	Valid	0,667	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,020	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,016	Valid		Reliabel
	$X_{1.4}$	0,004	Valid		Reliabel
	$X_{1.5}$	0,015	Valid		Reliabel
	$X_{1.6}$	0,007	Valid		Reliabel
	$X_{1.7}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.8}$	0,032	Valid		Reliabel
	$X_{1.9}$	0,013	Valid		Reliabel
	$X_{1.10}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.11}$	0,002	Valid		Reliabel
	$X_{1.12}$	0,020	Valid		Reliabel
	$X_{1.13}$	0,004	Valid		Reliabel
	$X_{1.14}$	0,042	Valid		Reliabel
	$X_{1.15}$	0,031	Valid		Reliabel
	$X_{1.16}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.17}$	0,002	Valid		Reliabel
	$X_{1.18}$	0,001	Valid		Reliabel
	$X_{1.19}$	0,009	Valid		Reliabel
	$X_{1.20}$	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,002	Valid	0,627	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.3}$	0,005	Valid		Reliabel
	$X_{2.4}$	0,001	Valid		Reliabel
	$X_{2.5}$	0,001	Valid		Reliabel
	$X_{2.6}$	0,004	Valid		Reliabel
	$X_{2.7}$	0,017	Valid		Reliabel
	$X_{2.8}$	0,029	Valid		Reliabel
	$X_{2.9}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.10}$	0,012	Valid		Reliabel
	$X_{2.11}$	0,013	Valid		Reliabel
	$X_{2.12}$	0,001	Valid		Reliabel
Pengembangan Karir (Y)	$Y_{1.1}$	0,000	Valid	0,654	Reliabel
	$Y_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.5}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.6}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.7}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.8}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.9}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.10}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.11}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.12}$	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

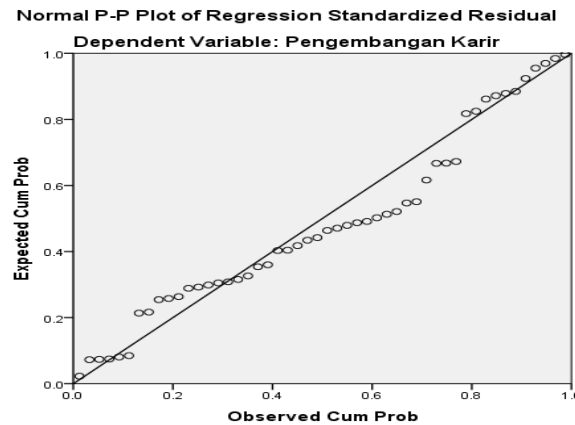
Tabel 3 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Uji

reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Mode regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.



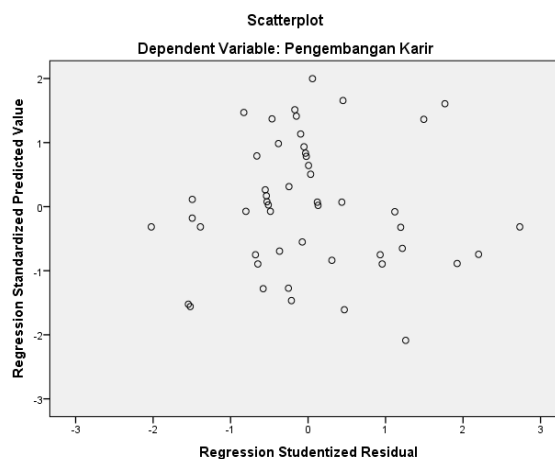
Gambar 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Olah data SPSS 20, 2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 3 Scatterplot

Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel

Tabel 4 Collinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Faktor Psikologi	0.968	1.033
Kinerja	0.968	1.033

Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 5 Regresi Linier Berganda**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	13.906	2	6.953	0.572
	Residual	571.474	47	12.159	
	Total	585.38	49		

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	60.575	15.946			3.799		
Faktor Psikologi	0.113	0.12	0.139		0.946	0.968	1.033
Kinerja	-0.051	0.159	-0.047		-0.322	0.968	1.033

Sumber: Olah data SPSS 20, 2019

Persamaan Regresi $Y = 60.657 + 0.113 X_1 - 0.051 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Faktor Psikologi (X_1) dan Kinerja (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Pengembangan Karir (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 60,657 memberikan pengertian bahwa jika Faktor Psikologi (X_1) dan Kinerja (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Pengembangan Karir (Y) sebesar 60,657 satuan.

Hipotesis 1: Faktor Psikologi (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,009 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Faktor psikologi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y). Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Faktor psikologi (X_1) sebesar 0.113 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Pengembangan Karir (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Faktor psikologi (X_1) bertambah 1 satuan, maka Pengembangan Karir (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.113 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Hipotesis 2: Kinerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kinerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Kinerja (X_2) sebesar -0,051 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen kinerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) bertambah 1 satuan,

maka Pengembangan Karir (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,051 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Hipotesis 3: Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan p-value = 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Faktor Psikologi (X_1) dan Kinerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

6 Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.378	3.48698

Sumber: Olah data SPSS 20, 2019

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.624 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,389 atau 38,9% Artinya pengaruh Faktor Psikologi (X_1) dan Kineja (X_2) terhadap Pengembangan Karir adalah sebesar 38,9% dan sisanya sebesar 61,1% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Faktor Psikologi terhadap Pengembangan Karir

Psikologi merupakan salah satu bidang ilmu pengetahuan dan ilmu terapan yang mempelajari tentang perilaku, fungsi mental, dan proses mental manusia melalui prosedur ilmiah. Seseorang yang melakukan praktik klinis ilmu dalam psikologi disebut sebagai psikolog. Minat merupakan faktor psikologi yang dapat menentukan pilihan orang. Minat adalah salah satu faktor psikologi yang sangat kuat dan penting untuk suatu kemajuan dan keberhasilan seseorang. Selain itu minat merupakan faktor psikologi yang dapat menentukan suatu pilihan pada seseorang. Seseorang yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan disertai minat sebelumnya, pada umumnya akan memperoleh hasil yang lebih baik dan bermanfaat dari pada mereka yang tidak berminat sebelumnya. Secara sederhana minat merupakan kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor psikologi mempengaruhi pengembangan karir. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan pengembangan karir dipengaruhi oleh perubahan faktor psikologi.

Pengaruh Kinerja terhadap Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Definisi yang semakna bahwa pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan. Pengembangan karir juga dapat didefinisikan sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karir mempengaruhi pengembangan karir. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan pengembangan karir dipengaruhi oleh perubahan karir.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor Psikologi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Mercure Manado Tateli Beach Resort
2. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Mercure Manado Tateli Beach Resort
3. Faktor Psikologi dan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Mercure Manado Tateli Beach Resort

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Penting bagi pihak Mercure Manado Tateli Beach Resort agar memperhatikan faktor lain selain Faktor psikologi dan kinerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong. 2016. *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR, fourth edition*. Kogan Page. London
- BPS. 2019. Data Jumlah Kamar. www.bps.go.id
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara: ISBN.
- I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu. Yogyakarta
- Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Putra, A. L 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Madiun. *Skripsi (S1)*, Universitas Muhammadiyah Ponorogo. <http://eprints.umpo.ac.id/4055/>. Diakses Tanggal 10 Juni 2019
- Sugiyono 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syah, M. 2010. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Tekege O, Lengkong V.P.K, Trang I . 2018. Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2218 –2227
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20963>. Diakses Tanggal 10 Juni 2019
- Umar Suyadi. 2016. *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.