

PENGARUH KREATIVITAS DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Di Hotel Teraskita Cawang Jakarta)

Rochiyat Setiawan¹, Ridwan Idham²

¹*Politeknik Jakarta Internasional, rochiyat.stwn1978@gmail.com*

²*Politeknik Jakarta Internasional, ridwan_math@yahoo.com*

ABSTRAK

Kreativitas dan pengembangan karier karyawan adalah aspek yang perlu diperhatikan agar prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan. Prestasi kerja karyawan adalah salah satu yang diharapkan agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi karyawan terhadap perusahaan. Perlu bagi perusahaan untuk meningkatkan hal ini agar tujuan daripada organisasi dapat tercapai dan mensiasati bagaimana hal tersebut dapat ditingkatkan. Dengan demikian permasalahan yang akan dibahas di penulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kreativitas dan pengembangan karier dalam menunjang prestasi kerja karyawan di Hotel teraskita Cawang Jakarta. Analisa dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda sehingga diperoleh pengaruh simultan korelasi $r = 0.814$ atau 81.4% yang berarti terdapat hubungan yang sangat erat dan searah antar variabel Hal ini mencerminkan bahwa kreativitas dan pengembangan karier sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kontribusi $r^2 = 0.662$ atau 66.2. Penulis menyarankan adanya inisiatif dari pihak pimpinan perusahaan untuk memberikan kesempatan berkarier yang terbuka luas untuk karyawan yang memiliki keingintahuan yang tinggi karena kreativitas dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja sangat dominan.

Kata Kunci : Kinerja, Kreativitas, Pengembangan karier, Prestasi kerja

ABSTRACT

Creativity and career development are the aspect should be concern in order to increase the work performance of worker. The work performance is one of point should be more hope to be give more contribution for the worker. Its important for the company to increase this aspect in order to achieve the purpose and make the best strategi in ordet to get it. So the purpose of this paper is to see how the creativity and career development can affect work performance in Teras Kita Hotel Jakarta. The analysis in this study uses multiple linear regression method so that the simultaneous effect of correlation $r = 0.814$ or 81.4% is obtained, which means that there is a very close and unidirectional relationship between variables. This reflects that creativity and career development are very influential on work performance with a contribution of $r^2 = 0.662$ or 66.%. The author suggests an initiative from the leadership of the company to provide wide-open career opportunities for employees who have a high curiosity because creativity and career development on work performance are very dominant.

Keywords : Work performance, creativity, career development, work achievement

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu menggunakan tenaga kerja atau pegawai agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang profesional yaitu ahli dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya serta mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengambil langkah-langkah dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan sehingga karyawannya mempunyai tingkat kreativitas pengembangan karir yang baik, hal ini harus terus menerus ditingkatkan sehingga keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dapat dicapai.

Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status latar belakang, pendidikan yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin yang bersifat pasif yang dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan mutu karyawan maka perlu adanya suatu pembekalan yang membuat tingkat kreatifitas karyawan meningkat, hal ini karyawan dapat dibekalkan tingkat prestasi kerja yang baik yang dapat memicu tingkat kreatifitas karyawan lebih tinggi sehingga dapat berdampak pada karakter perusahaan.

Sulit bagi seseorang untuk memiliki prestasi kerja tanpa adanya pemikiran yang kreatif dan inovatif untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat mencari kriteria karyawan yang pantas mendapatkan kedudukan yang sesuai dengan kemampuan yang lebih produktif baik kreatif dan inovatif yang dimiliki. Setiap perusahaan harus dapat lebih memperhatikan perkembangan karyawan, karena perubahan yang positif dan hanya mengikuti metode yang lama tanpa melihat perkembangan diluar perusahaan atau perkembangan lain tidak dapat ikut bersaing.

Oleh karena itu perusahaan harus dapat lebih adil dalam menilai karyawan yang pantas atau tidaknya dalam menduduki jabatan tertentu, hal ini dapat memicu karyawan yang lain dalam bekerja secara maksimal baik dari tingkat kreativitas sampai dengan perkembangan karier yang harus dimiliki. Kreativitas dan perkembangan karier dapat mempengaruhi terhadap prestasi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja antara lain pengalaman kerja, pelatihan dan pendidikan yang diikuti oleh karyawan yang bersangkutan, kreativitas karyawan, pengembangan karier dan loyalitas terhadap perusahaan. Adanya karyawan yang memiliki kreativitas yang tinggi dan prestasi kerja yang baik selama bekerja di Hotel Teraskita Cawang Jakarta hal ini layak untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah dikemukakan mengingat keterbatasan waktu, biaya dan tenaga masalah yang akan diteliti dibatasi hanya pada kreativitas dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja di Hotel Teraskita Cawang Jakarta.

KAJIAN LITERATUR

Konsep populer mengenai kreativitas menekankan hasil dari orang yang kreatif dan orisinal atau keaslian hasil tersebut dalam kelompok sosial secara keseluruhan. Konsep ilmiah menekankan bahwa kreativitas merupakan suatu proses atau cara pemikiran yang menghasilkan sesuatu yang baru dan berbeda bagi yang bersangkutan (Hurlock, E.B, 1992:31).

Berfikir kreatif, menurut James C.Coleman dan Counstance dalam (Rahmat, 2000:74) adalah *'thinking which produced new method, new concepts, new understanding, new invention, new work of art'* Berfikir kreatif diperlukan mulai dari komunikator yang harus

mendisain pesannya dari insinyur yang harus merancang bangunan, ahli iklan yang harus menata pesan verbal pesan grafis sampai pada pimpinan masyarakat yang harus memberikan perspektif baru dalam mengatasi masalah sosial. Menurut peneliti Putra dan Bayu (2017:5) Kreatif merupakan bagian yang tidak lepas juga dengan inovasi yang tentunya berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Astuti, *et al* (2019) kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kreativitas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kreativitas Guilford dalam Munandar (1999:88) adalah kemampuan yang mencerminkan kelancaran (*fluency*), keluwesan (*flexibility*), keaslian dalam berfikir (*originality*), dan memperinci (*elaboration*) serta nilai suatu gagasan (*evaluation*).

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan:2007:69).

Pengertian istilah karier menurut Handoko (2008:121) salah satunya adalah: Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karier (*career development*) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir (Handoko:2007:123). Sedangkan rencana karier adalah (*career planning*) proses melalui dimana seseorang memilih sasaran karier dan jalur sasaran tersebut untuk memperjelas proses perencanaan dan pengembangan karir dapat dilihat gambar berikut ini :



Umpan Balik

Gambar 1. Kerangka Perencanaan dan Pengembangan karir

Sumber : Handoko (2007)

Implementasi rencana pengembangan karier memerlukan pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya, Menurut Handoko dalam buku manajemen personalia atau sumber daya manusia (2008:13) bahwa ada beberapa kegiatan pengembangan karier, diantaranya mencakup: Keterbukaan (*Exposure*), Kesempatan karier, Kesetiaan Organisasi (*loyalty*), Dukungan (*mentors dam sponsors*), Kesempatan untuk tumbuh (*growth*).

Pada dasarnya setiap orang mempunyai keinginan untuk berprestasi. Sejak lahir manusia dianugerahkan perasaan dan penghargaan yang sesuai hasil kerjanya, ingin berprestasi, ingin dihormati, ingin bahagia, ingin dipercaya dan lain sebagainya. Setiap pimpinan akan selalu berharap bahwa dalam bekerja bawahannya mempunyai kinerja yang memuaskan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Prestasi kerja adalah mengevaluasi yang sekarang dan lalu atas seorang karyawan untuk dibandingkan dengan standar prestasi tersebut (clegg Brian, 2000:2) Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang bagus pastilah pegawai tersebut selalu disiplin dalam bekerja (Mangkunegara, 2012:67).

Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi tergantung pada kinerja para karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing

dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai moral dan etika. Sedangkan penilaian suatu kinerja atau prestasi kerja (*appraisal of performance*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara baik atau tidak (Simanjutak, 2005:18).

Menurut Henderson dalam (Wirawan, 2008:54) dimensi pekerjaan dapat mengambil satu atau lebih dari tiga bentuk yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Seperti Hasil Kerja, Perilaku Kerja dan Sifat Pribadi.

Hasibuan (2008:94), "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu". Berdasarkan pendapat diatas, maka pengertian prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasinya sesuai dengan kemampuan yang ada padanya. Penulis membuat indikator instrumen kreativitas, pengembangan karier dan prestasi kerja sebagai berikut :

Tabel 1 Dimensi dan Indikator Instrumen Kreativitas

DIMENSI	INDIKATOR
1. Keterampilan berfikir lancar	a. Mempunyai banyak gagasan b. Bekerja lebih cepat
2. Keterampilan berfikir luwes	a. Penerapan konsep yang berbeda b. Arah berfikir yang spontan
3. Kemampuan berfikir orisinil	a. Mempunyai fikiran ide baru b. Lebih senang mensintesis
4. Keterampilan memperinci	a. Mencari arti yang lebih dalam

	b. Mengembangkan gagasan orang lain
5. Keterampilan menilai	a. Menyelesaikan masalah secara terperinci b. Menilai secara kritis

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2022)

Tabel 2 Dimensi dan Indikator Instrumen Pengembangan Karier

DIMENSI	INDIKATOR
1. Keterbukaan	a. Bakat yang dimiliki b. Berfikir kreatif
2. Kesempatan Karier	a. Pengalam kerja b. Promosi jabatan
3. Kesetiaan Organisasi (loyalitas)	a. Dedikasi jangka panjang b. Loyal dengan pekerjaan
4. Dukungan	a. Kemampuan dan keahlian b. Kerjasama dengan teman kerja
5. Kesempatan untuk tumbuh	a. Rasa ingin tahu yang tinggi b. Pengetahuan yang dimiliki

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2022)

Tabel 3 Dimensi dan Indikator Instrumen Prestasi Kerja

DIMENSI	INDIKATOR
1. Hasil Kerja	a. Kualitas hasil kerja b. Kuantitas hasil kerja c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku Kerja	a. Disiplin kerja b. Inisiatif c. Ketelitian

- | | |
|------------------|---------------------------------|
| 3. Sifat Pribadi | a. Kepemimpinan
b. Kejujuran |
|------------------|---------------------------------|

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2022)

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pengambilan data secara observasi dengan kuesioner dan Studi Pustaka untuk data sekunder yang kemudian akan diolah dan dianalisa dengan menggunakan bantuan SPSS

Metode Analisa Data

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas terhadap instrumen penelitian atau kuesioner penelitiann bertujuan untuk memperoleh data yang dapat menggambarkan fenomena yang akan diukur peneliti, mengkorekasi setia butir pernyataan dengan skor tiap butir (mencari **r** hitung) selanjutnya setelah **r** hitung dengan kemudian membandingkan nilai **t** hitung dengan **t** tabel.

Menyatakan instrumen valid atau tidak jika : **t** hitung > **t** tabel berarti valid dan jika **t** hitung < **t** tabel berarti tidak valid. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu pearson product moment (Riduan, 2005:109) :

Analisa Koefisien Korelasi

$$r \text{ hitung} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Pengujian Reabilitas instrumen penelitian menggunakan teknik Alfa Cronbach dengan rumus (Riduan, 2004)

$$r_i = (K/K-1) (1 - \sum S1/St)$$

untuk menentukan suatu instrumen penelitian realible atau tidak kriterianya adalah, jika **r** alpha positif dan lebih besar dari **r** table maka kuesioner tersebut realibel dan jika **r** alpha negatif atau **r** alpha lebih kecil dari **r** table maka kuesioner tersebut tidak realibel. Dalam melakukan Uji validitas dan reabilitas penulis menggunakan program SPS

Analisa Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiono (2006), analisa regersi berganda dilakukan bila hubungan 2 variabel berupa hubungan kausal atau fungsional, analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui

bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen.

Analisa regresi digunakan untuk memutuskan apakah naik turunnya variabel dependen dapat dilakukan dengan menaikkan variabel independen.

Persamaan regresi berganda menurut sugiono:2006 adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Analisa Statistik

Uji t-Statistik

Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa aspek kreativitas dana spek pengembangan karier secara parsial mengetahui prestasi kerja digunakan uji t statistik. Adapun dasar keputusan adalah sebagai berikut :

Ho: diterima bila **t** hitung < **t** tabel

Ha: diterima bila **t** hitung > **t** tabel

Uji F- statistik

Uji F statistik digunakan untuk membutktikan bahwa aspek kreativitas dan pengembangan karier kerjasama – sama mempengaruhi prestasi kerja digunakan uji F Statistik. Adapun dasar keputusannya adalah sebagai berikut :

Ho: diterima bila **F** hitung < **F** tabel

Ha: diterima bila **F** hitung > **F** tabel

Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model yang disetimasi memenuhi asumsi klasik, maka harus dipenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dan Uji Multikolinearitas dengan VIF (*Variance Inflation Factor*).

PEMBAHASAN

Kuesioner dibagikan kepada 50 orang yang merupakan karyawan dari Hotel Teraskita Jakarta. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel.4 Komposisi Koresponden

Berdasarkan Jenis kelamin dan Pendidikan		
Keterangan	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	41	82%
b. Perempuan	9	18%
Total	50	100%
Tingkat Pendidikan		

a.	SMU dan Sederajat	33	66%
b.	D1 / D3	7	14%
c.	S1	8	16%
d.	S2 / S3	2	4%
Total		50	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Hasil Uji Validitas

Tabel 5. Variabel X1 (Kreativitas)

		Correlations									
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	X1
x1.1	Pearson Correlation	1	.340	.618	.739	.505	.586	.473	.433	.381	.824
	Sig. (2-tailed)		.016	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.2	Pearson Correlation	.340	1	.408	.531	.349	.512	.106	.384	.472	.637
	Sig. (2-tailed)	.016		.003	.000	.013	.000	.463	.006	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.3	Pearson Correlation	.618	.408	1	.583	.488	.698	.403	.434	.310	.770
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000	.000	.000	.004	.002	.028	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.4	Pearson Correlation	.739	.531	.583	1	.446	.584	.354	.304	.177	.766
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.012	.032	.218	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.5	Pearson Correlation	.505	.349	.488	.446	1	.521	.371	.463	.258	.698
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.001		.000	.008	.001	.071	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.6	Pearson Correlation	.586	.512	.698	.584	.521	1	.470	.511	.328	.818
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.020	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.7	Pearson Correlation	.473	.106	.403	.354	.371	.470	1	.238	.207	.606
	Sig. (2-tailed)	.001	.463	.004	.012	.008	.001		.095	.149	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.8	Pearson Correlation	.433	.384	.434	.304	.463	.511	.238	1	.327	.609
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.002	.032	.001	.000	.095		.021	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.9	Pearson Correlation	.381	.472	.310	.177	.258	.328	.207	.327	1	.551
	Sig. (2-tailed)										
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.028	.218	.071	.020	.149	.021		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.824	.637	.770	.766	.698	.818	.606	.609	.551	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Tabel 6. Variabel X2 (Pengembangan Karir)

		Correlations											
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12
x2.1	Pearson Correlation	1	.548	.534	.107	.405	.393	.295	.448	.477	.477	.535	.696
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.408	.001	.002	.020	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.2	Pearson Correlation	.548	1	.616	.516	.399	.441	.417	.391	.451	.424	.462	.714
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.001	.002	.000	.001	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.3	Pearson Correlation	.534	.616	1	.408	.343	.445	.283	.353	.573	.411	.366	.664
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.006	.000	.026	.005	.000	.001	.003	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.4	Pearson Correlation	.107	.516	.408	1	.536	.499	.548	.380	.458	.416	.407	.620
	Sig. (2-tailed)	.408	.000	.001		.000	.000	.000	.002	.000	.001	.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.5	Pearson Correlation	.405	.399	.343	.536	1	.391	.383	.593	.410	.310	.571	.677
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.006	.000		.002	.002	.000	.001	.014	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.6	Pearson Correlation	.393	.441	.445	.499	.391	1	.665	.766	.903	.485	.629	.792
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.7	Pearson Correlation	.295	.417	.283	.548	.383	.665	1	.552	.566	.582	.632	.708
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.026	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.8	Pearson Correlation	.448	.391	.353	.380	.593	.766	.552	1	.773	.433	.745	.794
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.9	Pearson Correlation	.477	.451	.573	.458	.410	.903	.566	.773	1	.585	.659	.829
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

x2.10	Pearson Correlation	.477	.424	.411	.416	.310	.485	.582	.433	.585	1	.674	.713
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.014	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Sumber Hasil Penelitian (2022)

Tabel 7. Variabel Y (Prestasi Kerja)

		Correlations										
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Y
y1	Pearson Correlation	1	.586	.683	.130	.394	.535	.561	.479	.597	.439	.738
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.369	.005	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y2	Pearson Correlation	.586	1	.686	.291	.483	.687	.709	.617	.565	.370	.847
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.040	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y3	Pearson Correlation	.683	.686	1	.361	.364	.608	.451	.517	.579	.565	.821
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.010	.009	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y4	Pearson Correlation	.130	.291	.361	1	.223	.086	.244	.236	.054	.259	.509
	Sig. (2-tailed)	.369	.040	.010		.119	.553	.088	.099	.709	.070	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y5	Pearson Correlation	.394	.483	.364	.223	1	.608	.430	.223	.288	.255	.609
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.009	.119		.000	.002	.119	.043	.074	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y6	Pearson Correlation	.535	.687	.608	.086	.608	1	.623	.490	.604	.177	.743
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.553	.000		.000	.000	.000	.218	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y7	Pearson Correlation	.561	.709	.451	.244	.430	.623	1	.666	.569	.202	.768
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.088	.002	.000		.000	.000	.160	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

y8	Pearson Correlation	.479	.617	.517	.236	.223	.490	.666	1	.724	.148	.706
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.099	.119	.000	.000		.000	.305	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y9	Pearson Correlation	.597	.565	.579	.054	.288	.604	.569	.724	1	.348	.713
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.709	.043	.000	.000	.000		.013	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y10	Pearson Correlation	.439	.370	.565	.259	.255	.177	.202	.148	.348	1	.532
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.070	.074	.218	.160	.305	.013		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.738	.847	.821	.509	.609	.743	.768	.706	.713	.532	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Sumber Hasil Penelitian (2022)

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 50 sebesar 0.2372. Sehingga dengan nilai tersebut dapat disimpulkan uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variable X1 yang terdiri dari x1.1, x1.2, x1.3, x1.4, x1.5, x1.6, x1.7, x1.8, dan x1.9 semua menghasilkan nilai (rHitung) > daripada nilai rTabel. Selain itu variable X2 yang terdiri dari x2.1, x2.2, x2.3, x2.4, x2.5, x2.6, x2.7, x2.8, x2.9, x2.10 dan x2.11 semuanya menghasilkan nilai rHitung > daripada rTabel. Dan juga variabel Y yang terdiri dari y1, y2, y3, y4, y5, y6, y7, y8, y9 dan y10 semuanya menghasilkan nilai rHitung > daripada rTabel. Sehingga dapat disimpulkan semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 8. Variable X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	9

Sumber : Hasil SPSS (2022)

Tabel 9. Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	11

Sumber : Hasil SPSS (2022)

Tabel 10. Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Sumber : Hasil SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel x, y dan z menghasilkan nilai alpha cronbach > 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliable.

Tabel 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89456236
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.070
	Negative	-.087
Test Statistic	.087	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	
<i>a. Test distribution is Normal</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Hasil SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasilnya sebesar 0.200 dan nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal

Tabel 12. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Coefficients					
1	(Constant)	10.383	3.629			2.861	.006	
	X1	.291	.085	.358	3.422	.001	.655	1.526
	X2	.472	.090	.550	5.248	.000	.655	1.526

Sumber : Hasil Proses SPSS (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa hasil dari nilai VIF = 1.5 dan nilai tersebut mendekati 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable bebas terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.703	2.110		3.650	.001
	X1	-.086	.049	-.288	-1.741	.088
	X2	-.048	.052	-.153	-.926	.359

a. Dependent Variable: RES3

Sumber : Hasil Proses SPSS (2022)

Berdasarkan uji diatas didapatkan signifikansi diatas 0.05 maka tidak ditemukan heteroskedastisitas

Tabel 14. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.814 ^a	.662	.648	2.956	2.055

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Proses SPSS (2022)

Berdasarkan uji autokorelasi didapatkan nilai dari Durbin Watson (DW) = 2.055 dan jika dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sample sebanyak 50 sample dengan variable independent 2 (K=2) dan nilai dU = 1.628 lebih besar dari batas dU sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Autokorelasi

Tabel 15. Uji F statistik

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804.274	2	402.137	46.037	.000 ^b
	Residual	410.546	47	8.735		
	Total	1214.820	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Proses SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas variabel didapatkan nilai signifikansi pada perhitungan ANOVA yang digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan nilai signifikansi dibawah 0.05 artinya variabel kreativitas dan pengembangan karier berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja.

Tabel 16. Uji T statistik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)					
	X1					
	X2					

1	(Constant)	10.383	3.629		2.861	.006
	X1	.291	.085	.358	3.422	.001
	X2	.472	.090	.550	5.248	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Proses SPSS (2022)

Berdasarkan table uji T diatas didapatkan bahwa variable Kreativitas (X1) memiliki t hitung sebesar 3.422 dengan signifikansi 0.001 karena angka tersebut dibawah 5% maka secara parsial variable Kreativitas (X1) berpengaruh positif terhadap variable Prestasi Kerja (Y) sehingga hipotesis diterima. Variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki t hitung sebesar 5.248 dengan signifikansi 0.000 karena angka tersebut dibawah 5% maka secara parsial variable Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan demikian hipotesis diterima.

Tabel 17. Koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Mo	R	Std. Error			
del	Squar	Adjusted	of the	Durbin-	
1	e	R Square	Estimate	Watson	
1	.814 ^a	.662	.648	2.956	2.055

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Proses SPSS

Berdasarkan nilai diatas didapatkan nilai R Square sebesar 66.2% artinya variable independen x1 dan x2 memiliki nilai sebesar 66.2% dalam mempengaruhi variable Y Adapun sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variable diluar penelitian

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa secara simultan variabel dependen prestasi kerja di pengaruhi oleh kreativitas dan pengembangan karier, hal ini ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Sedangkan secara parsial baik variabel kreativitas maupun variabel pengembangan karier berpengaruh positif

terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan di Hotel Teras Kita Jakarta.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di Hotel Teras Kita Jakarta perlu dilakukan peningkatan kreativitas karyawan dan juga pengembangan karier karyawan, hal tersebut bisa dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga tujuan daripada meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat dicapai.

REFERENSI

- Agustina & Wulandari (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Management and Business Strategy*. Vol.1 (2) November.14-19
- Astuti, Tri Puji, Sitawati, Riana, dan Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Dharmaputra Semarang*, Vol.47, Tahun 2019.
- Clegg, Brian. (2000). *Instrumen Motivasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Dewi, Ariesta Angga dan Ni Luh Putu. (2016). Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(9): 5494-5523.
- Emzir. (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Edisi Revisi Cetakan ke-9 PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Handoko, T.Tani, (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*, Edisi Revisi, Akasara, Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Salemba Empat, Jakarta
- Hurlock, E.B. (1979) *Development Psychology*, NY, Mc Graw Hill Book Company
- Ismail, Hussein N. dan Mayssa Rishani, (2018), *“The Relationship Among Performance Appraisal Satisfaction, Career Development*

- and Creative Behavior*”, The Journal of Development Areas, Volume 52, No.3
- Medrofa, Martha.S.D. (2019). Analisis Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli. Jurnal Warta.Edisi 60 April . Universitas Dharmawangsa.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. PT.Refika Aditama. Bandung
- Munandar, S.C Utami. (1999). Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Munandar,S.C Utami. (1999). Kreativitas dan Keberbakatan : Startegi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Putra, Wira Mahardika dan Bayu, Kartib. (2017). Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM. Vol.2 No.2, Tahun 2017. ISSN: 2460-089X.
- RR & Lens EL. (1983). *Education Phycology :Aplication for Classroom Learning & Intructions*, New York : Mc Millan Publishing Co.
- Rahmat, Jalaludin. (2000). Psikologi Komunikasi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Riduan.(2004). Metode dan Tehnik Penyusunan Tesis, Penerbit Alfabeta
- Sumanjuntak, Payaman J. (2005). Manajemen dan Evalausi Kinerja, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universiats Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. (2002). Metode Penelitian Administrasi, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. (2003). Riset Sumber Daya Manusia, PT.Gramedia, Jakarta.
- Wirawan. (2008). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Wahyuni, D., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Volume 8 (1), hal. 1-10.

BIODATA PENULIS

Rochiyat Setiawan menempuh Pendidikan Sarjana Ekonomi di Universitas Gunadarma dan Magister di Sekolah Tinggi Manajemen Labora Jakarta, saat ini menjabat sebagai ketua program Studi Diploma tiga Perhotelan dan menjabat Manajer Sertifikasi di LSP-JIHS serta sebagai asesor di Bidang Perhotelan dan aktif menulis artikel di berbagai jurnal ilmiah.

Ridwan idham menempuh Pendidikan Sarjana Matematika di Institut Pertanian Bogor (IPB) dan Magister Manajemen Bisnis di Institut Pertanian Bogor (IPB) , saat ini masi menjadi Dosen aktif mengajar statistik dan Metodologi Penelitian di program Studi Diploma tiga Perhotelan dan aktif menulis artikel di berbagai jurnal ilmiah.