



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**( Studi Kasus Hotel Ciputra Semarang )**

**Skripsi**

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Strata I**

**Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Universitas Diponegoro**

**Penyusun**

**Jessica Wahyu Kharismawati**

**14020213140088**

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI BISNIS**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2018**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jessica Wahyu Kharismawati

NIM : 14020213140088

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Departemen : Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Hotel Ciputra Semarang)”** adalah benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya ilmiah orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, 22 Maret 2018

Pembuat pernyataan

Jessica Wahyu Kharismawati  
NIM. 14020213140088

## PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ciputra Semarang

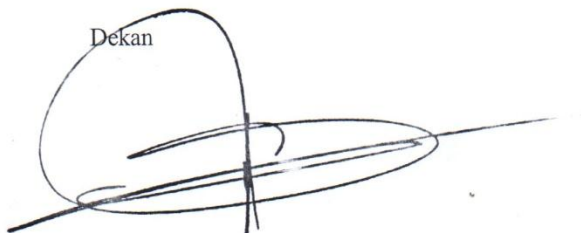
Nama Penyusun : Jessica Wahyu Kharismawati

Departemen : Administrasi Bisnis

**Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 Pada Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.**

Semarang, 22 Maret 2018

Dekan



**Dr. Sunarto, M.Si**

NIP. 19660727.199203.1.001

Pembantu Dekan Bidang Akademis

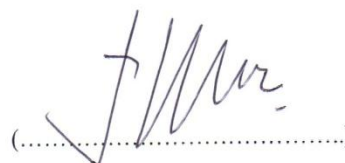


**Dr. Hedi Pudjo Santoso, M.Si**

NIP. 19610510.198902.1.002

**Dosen Pembimbing:**

1. Dr. Hari Susanta Nugraha, M.Si

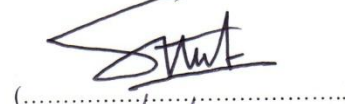


**Dosen Penguji:**

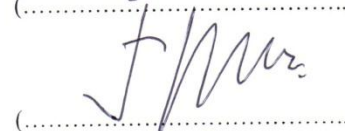
1. Prof. Sudharto PH, MES, Ph.D



2. Sendhang Nurseto, S.Sos. M.AB



3. Dr. Hari Susanta Nugraha, M.Si



## MOTTO

*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa apa yang pada diri mereka*

*(Ar-Ra'd ayat 11)*

*Man Jadda Wajada*

*Barang siapa yang bersungguh-sungguh akan mendapatkannya.*

*Learn from yesterday, live for today, hope tomorrow. The important thing is not to stop questioning.*

*(Albert Einstein)*

*Tidak ada jalan mudah menuju kebebasan, dan banyak dari kita akan harus melewati lembah gelap menyeramkan. Lagi dan lagi sebelum akhirnya kita meraih puncak kebahagiaan.*

*(Nelson Mandela)*

## PERSEMBAHAN

*Puji syukur kehadiran Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk:*

*Kedua orangtuaku tercinta, Papa Herman Oetoyo dan Mama Santy Kristinawati yang doanya tidak pernah terputus, dan selalu memberikan semangat serta dukungan untuk selalu optimis dalam pengerjaan skripsi ini. Dan juga kedua adikku, Jovanda Nadia dan Jashinta Aisyah yang menjadi penyemangat untuk segera menyelesaikan bangku perkuliahan.*

*Dosen pembimbing saya Dr. Hari Susanto N, M.Si yang telah membimbing saya dengan sangat baik sehingga saya dapat menyelesaikan Pendidikan Strata Satu sesuai dengan waktu yang diharapkan.*

*Yang tersayang, Ardi Randtriya Saputra yang selalu memberikan support dan selalu menemani saya kapan dan dimanapun selama mengerjakan skripsi.*

*Sahabat-sahabatku dari SMA yang selalu menjadi tempat berkeluh kesah dan menjadi penyemangat Ressa Asih, Ulfi Syahara, Farra Aulia, dan Nurlita.*

*Sahabatku Cabs yang selalu memberi semangat dan ilmunya sekaligus motivasi terutama pada masa akhir perkuliahan, Asih Fatmawati, Alfiana, Mayriza, Dwisa Akrimi, Vendriana, dan Ardhi Wahyu.*

*Teman-teman Administrasi Bisnis Angkatan 2013, terutama kelas 12 yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala kenangan indah yang tidak dapat dilupakan bersama dalam satu kelas kurang lebih empat tahun ini.*

*Teman-teman KKN Tim II Tahun 2017 Desa Tendas, Kecamatan Tayu, Kabupaten Pati atas pengalaman hidup yang diberikan selama 35 hari bersama, Nadya, Nurmalita, Aline, Yessy, Gita, Putri, Aldo, dan Mas Fathan.*

*Teman-teman Semarang Mirage Club dan HRV Devote Indonesia Chapter Semarang yang selalu menjadi penyemangat dan selalu menjadi hiburan dalam mengerjakan skripsi.*

## ABSTRAK

### PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL CIPUTRA SEMARANG

(Studi Kasus Karyawan Hotel Ciputra Semarang)

Banyak hotel baru di Semarang menjadi pertanda semakin ketatnya persaingan di industri perhotelan. Pengusaha hotel dituntut untuk berlomba-lomba dalam menarik minat konsumen, banyak cara yang dilakukan diantaranya dengan melakukan promosi, diskon, memasang iklan dan sebagainya. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen. Hotel Ciputra sebagai salah satu hotel ternama di kota Semarang selalu meningkatkan kualitas pelayanannya untuk memuaskan para konsumen. Munculnya hotel berbintang 5 seperti Gumaya Tower Hotel, Crowne Plaza dan Grand Candi Hotel, membuat Hotel Ciputra harus melakukan evaluasi untuk tetap mempertahankan pelanggannya agar loyal. Permasalahan pada penelitian ini adalah pada tahun 2014 nilai kinerja karyawan sebesar 80,0% terdapat penurunan kinerja pada tahun 2015 menjadi 75,8% dan pada tahun 2016 sebesar 74,9%. Penilaian kinerja tersebut tidak mencapai standart 85% yang ditetapkan Hotel Ciputra. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Ciputra Semarang. Tipe penelitian ini adalah Explanatory research. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Probability Sampling. Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 111 responden. Data dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji T, dan uji F dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berada pada kategori kuat. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memberi sumbangan sebesar 36,9%. Lingkungan Kerja Fisik berada pada kategori sedang. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memberi sumbangan sebesar 30% pada kinerja karyawan.

Saran dalam penelitian ini adalah pertama, perusahaan diharapkan dapat lebih mendukung para karyawan, dan memberi sponsor agar pengembangan karir karyawannya lebih baik. Kedua,, lingkungan kerja fisik Hotel Ciputra harus lebih dibenahi untuk kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Ketiga, beri reward dan bonus kepada karyawan serta mengatur strategi agar kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih maksimal.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**  
**EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT**  
**TO EMPLOYEE PERFORMANCE HOTEL CIPUTRA SEMARANG**  
**(Case Study Employee Hotel Ciputra Semarang)**

Many new hotels in Semarang mark the increasingly intense competition in the hospitality industry. Hotel entrepreneurs are required to compete in attracting consumers, many ways that are done by doing promotions, discounts, advertising and so forth. One way that is used is to provide the best service for consumers. Hotel Ciputra as one of the renowned hotels in the city of Semarang always improve the quality of its service to satisfy the consumers. The emergence of five-star hotels such as Gumaya Tower Hotel, Crowne Plaza and Grand Candi Hotel, make Hotel Ciputra must do an evaluation to keep customers to be loyal. The problem of this research is that in 2014 the employee performance score of 80.0% there is decreasing performance in 2015 to 75,8% and in 2016 equal to 74,9%. The performance appraisal does not reach the 85% standard set by Hotel Ciputra. The purpose of this study is to determine the effect of career development and physical work environment on employee performance Hotel Ciputra Semarang. This type of research is Explanatory research. Sampling technique using Probability Sampling method. Probability Sampling is a sampling technique that provides equal opportunity for each element (member) of the population to be elected as a sample member. The number of samples taken as many as 111 respondents. Data were analyzed through validity test, reliability test, correlation coefficient, coefficient of determination, simple linear regression, multiple linear regression, T test, and F test with SPSS program aid.

Based on the results of the analysis, showed that Career Development variables are in the strong category. Career Development has a positive effect on employee performance and contributed 36.9%. The Physical Work Environment is in the medium category. Physical Work Environment positively affects employee performance and contributes 30% to employee performance.

Suggestions in this study are first, the company is expected to better support the employees, and to sponsor for the development of career employees better. Secondly, the physical work environment of Hotel Ciputra should be improved for employees' comfort in doing their job. Third, give rewards and bonuses to employees and set the strategy for employee performance can be increased and more leverage

**Keywords: Career Development, Physical Work Environment and Employee Performance.**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala kelimpahan berkat, rahmat, dan karunia yang tak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan program Strata 1 pada Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penulisan skripsi dengan judul : “Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ciputra Semarang” ini, penulis meyakini bahwa tidak mungkin dapat menyelesaikannya tanpa adanya doa, bantuan, dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Sunarto, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
2. Bulan Prabawani, S.Sos, M.M, Ph.D., selaku Ketua Departemen Adminitrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro Semarang
3. Dr. Hari Susanta N, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini
4. Prof. Sudharto PH, MES, Ph.D selaku Dosen Penguji yang telah berkenan memberi arahan dan meluangkan waktu untuk menguji serta memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini
5. Sendhang Nurseto, S.Sos, M.AB, selaku Dosen Wali yang telah berkenan memberi arahan kepada penulis selama masa studi penulis, dan meluangkan waktu untuk menguji serta memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini
6. Seluruh dosen pengajar jurusan Administrasi Bisnis FISIP UNDIP yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan



7. Bapak Ida Bagus selaku General Manajer, Bapak Eka Septiana selaku Kepala HRD dan mbak Desi selaku staf HRD Hotel Ciputra Semarang yang telah memberikan izin dan arahan selama melakukan penelitian
8. Seluruh karyawan Hotel Ciputra Semarang yang bersedia membantu dalam proses penelitian ini
9. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun bagi kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya. Amin.

Semarang, Maret 2018

Jessica Wahyu Kharismawati

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>16</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	15
1.3. Tujuan Penelitian .....	16
1.4. Kegunaan Penelitian .....	16
1.5. Kerangka Teori .....	17
1.5.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
1.5.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
1.5.1.2Tugas Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
1.5.2. Kinerja .....	21
1.5.2.1 Pengertian Kinerja .....	21
1.5.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
1.5.2.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	27
1.5.2.4 Pelaksanaan Kinerja Karyawan .....	28
1.5.2.5Upaya Peningkatan Kinerja .....	29
1.5.3. Pengembangan Karir.....	30
1.5.3.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	30
1.5.3.2 Indikator Pengembangan Karir .....	31
1.5.3.3 Proses Pengembangan Karir .....	32
1.5.3.4Tahapan Pengembangan Karir .....	33
1.5.3.5Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir .....	34
1.5.4. Lingkungan Kerja .....	36
1.5.4.1.Pengertian Lingkungan Kerja .....	36
1.5.4.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	38

1.5.4.3.Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	39
1.5.5. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	41
1.5.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
1.5.7. Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	42
1.5.8. Penelitian Terdahulu .....	44
1.6.    Hipotesis .....	45
1.7.    Definisi Konseptual .....	46
1.7.1. Pengembangan Karir.....	47
1.7.2. Lingkungan Kerja.....	47
1.7.3. Kinerja Karyawan .....	47
1.8.    Definisi Operasional .....	48
1.8.1. Pengembangan Karir.....	48
1.8.2 Lingkungan Kerja .....	48
1.8.3. Kinerja Karyawan .....	48
1.9.    Metode Penelitian .....	49
1.9.1. Tipe Penelitian .....	49
1.9.2. Populasi dan Sampel.....	50
1.9.2.1.Populasi.....	50
1.9.2.2. Responden.....	50
1.9.3. Teknik Pengambilan Sampel .....	51
1.9.4. Jenis dan Sumber Data.....	54
1.9.4.1.Jenis Data.....	54
1.9.4.2Sumber Data .....	54
1.9.5. Skala Pengukuran .....	55
1.9.6. Teknik Pengumpulan Data.....	56
1.9.7. Instrumen Penelitian .....	57
1.9.8. Metode Pengolahan Data .....	58
1.9.9. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	59
1.9.10.Uji Validitas Instrumen.....	60
1.9.11. Uji Reliabilitas Instrumen .....	61
1.10.    Teknik Analisis Data .....	62
1.10.1. Analisis Kualitatif .....	62
1.10.2. Analisis Kuantitatif.....	63
1.10.2.1.Koefisien Korelasi .....	63
1.10.2.2. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	64
1.10.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	65
1.10.2.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	66

1.10.2.5. Pengujian Hipotesis .....	66
1.10.2.5.1. Uji Signifikansi (t) .....	67
1.10.2.5.2. Uji F .....	68
<b>BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>70</b>
2.1. Sejarah Hotel Ciputra Semarang.....	70
2.2. Profil Perusahaan Hotel Ciputra Semarang .....	71
2.2.1. Visi Hotel Ciputra Semarang .....	71
2.2.2. Misi Hotel Ciputra Semarang .....	71
2.2.3. Struktur Organisasi Hotel Ciputra Semarang.....	72
2.2.4. Lokasi Hotel Ciputra Semarang.....	73
2.2.5. Bentuk Bangunan.....	73
2.3. Logo Hotel Ciputra Semarang dan Swiss Belhotel Internasional.....	74
2.4. Fasilitas Hotel Ciputra .....	74
2.4.1. Akomodasi .....	74
2.4.2. Fasilitas Food & Beverage.....	75
2.4.3. Hiburan dan Fasilitas Lainnya .....	76
2.4.4. Departemen-departemen di Hotel Ciputra Semarang .....	77
2.5. Identitas Responden.....	81
2.5.1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin .....	82
2.5.2. Identitas Responden Menurut Umur .....	83
2.5.3. Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	84
2.5.4. Identitas Responden Menurut Masa Kerja.....	85
<b>BAB III PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL CIPUTRA SEMARANG.....</b>	<b>86</b>
3.1. Analisis Diskripsi Variabel.....	86
3.1.1. Presepsi Responden Mengenai Pengembangan Karir.....	86
3.1.1.1. Kategorisasi Pengembangan Karir.....	95
3.1.1.2. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karir.....	97
3.1.2. Presepsi Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik .....	98
3.1.2.1. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	107
3.1.2.2. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	109
3.1.3. Presepsi Responden Mengenai Kinerja Karyawan .....	110
3.1.3.1. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan .....	117

3.1.3.2 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	119
3.2 Uji Validitas dan Reabilitas .....	120
3.2.1 Uji Validitas .....	121
3.2.2 Uji Reabilitas .....	123
3.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	125
3.3.1 Koefisien Korelasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	125
3.3.2 Koefisien Determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	126
3.3.3 Analisis Regresi Linear Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan .....	127
3.3.4 Uji t .....	129
3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	131
3.4.1 Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan .....	131
3.4.2 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	132
3.4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan .....	133
3.4.4 Uji t .....	134
3.5 Pengaruh Pengembangan karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	137
3.5.1 Koefisien Korelasi Berganda .....	137
3.5.2 Koefisien Determinasi .....	138
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	139
3.5.4 Uji F .....	141
3.6 Pembahasan .....	144
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>147</b>
4.1. Kesimpulan .....	147
4.2. Saran .....	149

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Hotel Bintang 5 di Kota Semarang Tahun 2016 .....	5
Tabel 1.2 Tabel Indikasi Rendahnya Kinerja karyawan Hotel Ciputra Semarang .....	6
Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan Hotel Ciputra.....	7
Tabel 1.4 Tabel Kinerja Karyawan Hotel Ciputra 2014-2016.....	8
Tabel 1.5 Hasil Pra Survey 20 Responden Mengenai Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan .....	9
Tabel 1.6 Hasil Pra Survey 20 Responden Mengenai Penyebab Permasalahan Pengembangan Karir Karyawan .....	11
Tabel 1.7 Hasil Pra Survey Permasalahan Lingkungan Kerja Fisik .....	14
Tabel 1.8 Penelitian Terdahulu .....	44
Tabel 1.9 Konsep Operasional Variabel .....	48
Tabel 1.10 Data Pembagian Sampel .....	53
Tabel 1.11 Interval Jawaban .....	56
Tabel 1.12 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	64
Tabel 2.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin.....	82
Tabel 2.2 Identitas Responden Menurut Umur .....	83
Tabel 2.3 Identitas Responden Menurut Pendidikan .....	84
Tabel 2.4 Identitas Responden Menurut Masa Kerja.....	85
Tabel 3.1 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja .....	87
Tabel 3.2 Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Manajemen .....	88
Tabel 3.3 Tanggapan Responden Terhadap Exposure yang diberikan .....	89
Tabel 3.4 Tanggapan Responden Terhadap Jaringan Kerja.....	90
Tabel 3.5 Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Motivasi.....	91
Tabel 3.6 Tanggapan Responden Terhadap Sponsor.....	93
Tabel 3.7 Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Adanya Mentor Organisasi.....	94
Tabel 3.8 Kategorisasi Variabel Pengembangan karir .....	96
Tabel 3.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengembangan karir .....	97
Tabel 3.10 Tanggapan Responden Terhadap Penerangan (cahaya) di Tempat kerja .....	99
Tabel 3.11 Tanggapan Responden Terhadap Temperatur (suhu) .....	100
Tabel 3.12 Tanggapan Responden Terhadap Sirkulasi Udara .....	101
Tabel 3.13 Tanggapan Responden Terhadap Bau Tidak Sedap .....	102
Tabel 3.14 Tanggapan Responden Terhadap Tata Warna .....	103
Tabel 3.15 Tanggapan Responden Terhadap Dekorasi.....	104
Tabel 3.16 Tanggapan Responden Terhadap Keamanan .....	105
Tabel 3.17 Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	108

Tabel 3.18 Rekapitulasi Jawaban Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	109
Tabel 3.19 Tanggapan Responden Terhadap Berinisiatif Dalam Bekerja .....	111
Tabel 3.20 Tanggapan Responden Terhadap Target Yang Akan Dicapai .....	112
Tabel 3.21 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan	113
Tabel 3.22 Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran/ Absensi.....	114
Tabel 3.23 Tanggapan Responden Terhadap Keharusan Berkomunikasi .....	115
Tabel 3.24 Tanggapan Responden Terhadap Keharusan Bekerja Sama .....	116
Tabel 3.25 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan .....	118
Tabel 3.26 Rekapitulasi Jawaban Mengenai Variabel Kinerja Karyawan .....	119
Tabel 3.27 Uji Validitas .....	122
Tabel 3.28 Uji Reabilitas.....	124
Tabel 3.29 Hasil Uji Korelasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	125
Tabel 3.30 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	127
Tabel 3.31 Hasil Uji Korelasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	131
Tabel 3.32 Hasil Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan .....	133
Tabel 3.33 Hasil Uji Korelasi Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	137
Tabel 3.34 Hasil Uji Regresi Berganda Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	139
Tabel 3.35 Hasil Uji F Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	141

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
Gambar 1. 2 Komponen Kinerja Individual.....	25
Gambar 1. 3 Proses Pengembangan Karir .....	33
Gambar 1. 4 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	46
Gambar 1.5 Kurva Uji t .....	68
Gambar 1.6 Kurva Uji F .....	69
Gambar 2.1 Logo Hotel Ciputra dan Swiss Bel-hotel Internasional.....	74
Gambar 3. 1Kurva Uji t Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	130
Gambar 3.2 Kurva Uji t Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	136
Gambar 3.3 Uji F Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	143