

## Analisis Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan GH Universal Hotel Bandung

Dikdik Purwadisastra  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Informatika Dan Bisnis Indonesia, Indonesia  
[dikdiknurtanio@unibi.ac.id](mailto:dikdiknurtanio@unibi.ac.id)

Sri Meike Jusup  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia  
[srimeikejusup@gmail.com](mailto:srimeikejusup@gmail.com)

Bakri  
Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Manajemen, Politeknik LP3I Jakarta, Indonesia  
[bakrispdmsi@gmail.com](mailto:bakrispdmsi@gmail.com)

Yanti Setianti  
Prodi Magister Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Padjadjaran, Indonesia  
[yanti.setianti@unpad.ac.id](mailto:yanti.setianti@unpad.ac.id)

Ana Fitriyatul Bilgies  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan, Indonesia  
[anafitriyatulbilgies@unisda.ac.id](mailto:anafitriyatulbilgies@unisda.ac.id)

### Article's History:

Received 19 August 2024; Received in revised form 24 August 2024; Accepted 27 September 2024; Published 1 December 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Purwadisastra, D., Jusup, S. M., Bakri., Setianti, Y., & Bilgies, A. F. (2024). Analisis Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan GH Universal Hotel Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (6). 3260-3267.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3359>

### Abstrak:

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Teknik pengambilan sampel melalui total sampling menjadikan seluruh responden dari populasi. Adapun jumlah sampel adalah 93 responden. Kuesioner merupakan instrumen utama untuk mengumpulkan data primer. Berdasarkan hasil penelitian ini, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 57,6%. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada GH Universal Hotel Bandung, maka perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian secara simultan bahwa kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Keywords** kompensasi, pengalaman kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan

### Pendahuluan

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan modal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Dengan menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia dalam praktek manajemen, sasarannya cukup luas. Pengelolaan sumber daya manusia yakni para karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi. Karyawan adalah orang yang bekerja, bertugas atas pekerjaan di dalam perusahaan dengan mengharapkan balas jasa. Karyawan sebagai penggerak dalam sebuah organisasi perlu diupayakan untuk berprestasi, produktif, dan berkualitas mental yang baik. Setiap perusahaan

lazimnya berupaya meningkatkan atau mengembangkan perusahaan dengan melakukan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Dukungan setiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif (Wibisono et al. 2022). Kinerja karyawan selalu menjadi perihal penting manajemen organisasi. Satu masalah tersebut seperti yang terjadi di GH Universal Hotel Bandung masih terdapat standar kinerja yang belum terpenuhi. GH Universal Hotel Bandung merupakan satu dari daftar hotel di Bandung bintang lima yang mempunyai fasilitas lengkap, penginapan mewah ala kastel Eropa dan modern namun memiliki keunikan serta ke khasan yang eksklusif dan hanya ada di Kota Bandung. GH Universal Hotel melakukan operasional setiap harinya dalam 1 x 24 jam, dimana setiap operasional tersebut dilakukan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan sumber daya manusia akan berdampak terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional oleh perusahaan agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan, dengan keseimbangan tersebut perusahaan bisa berkembang secara produktif.

Kinerja karyawan yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Jika semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. GH Universal Hotel Bandung menetapkan standar kerja karyawan yang disesuaikan dengan bagian atau unit kerjanya. Kemampuan beradaptasi, berinovasi (Kusumawardhani et al. 2023) menjadi kunci untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan (Suriadi et al. 2024).

Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian sesuai dengan yang ditargetkan oleh manajemen sebab telah melaksanakan suatu program kebijakan untuk mencapai sasaran, perwujudan misi maupun visi organisasi dari strategi organisasi yang telah direncanakan (Hutabarat 2020). Seluruh karyawan yang bekerja dibawah kepemimpinan suatu manajemen akan selalu dituntut untuk bekerja optimal dan tetap meningkatkan kinerja (Abas et al. 2024). Kinerja karyawan dapat menentukan baik tidaknya organisasi perusahaan, sebab itu berbagai pengetahuan diperlukan dalam mengelola potensi karyawan supaya kinerja menjadi maksimal (Abdusalam & Budiyanto 2023). Fenomena tidak semua karyawan mempunyai kemampuan, ketrampilan dan semangat kerja sesuai harapan organisasi. Kemajuan teknologi yang pesat pada era globalisasi (Wahyono et al. 2023) memerlukan komunikasi dinamis agar interaksi baik dalam perusahaan (Kusumawardhani 2023) untuk menggunakan produk, jasa suatu perusahaan (Setianti et al. 2024). Oleh sebab itu perusahaan memerlukan kemampuan bersaing, membuka kesempatan sebesar-besarnya bagi karyawan sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hutabarat 2022).

Selain gaji hal lain yang diperlukan karyawan adalah kompensasi. Kompensasi meliputi *benefits* yang diharapkan termasuk cakupan tunjangan-tunjangan. Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Kompensasi seperti uang makan siang, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan asuransi ketenagakerjaan, serta tunjangan keluarga. Dampak utama kompensasi untuk mendorong semangat karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, dan mempertahankan karyawan di dalam organisasi atas basis jangka panjang.

Pengalaman kerja juga mampu menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Bila kinerja karyawan menurun tidak akan terjadi begitu saja, pasti disebabkan oleh beberapa faktor. Oleh karena karyawan baru memiliki sedikit pengalaman, terutama yang baru saja lulus, karena pandemi mengganggu jam pelatihan. Sebuah riset pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel memperlihatkan karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi berkinerja lebih baik (Pratama et al. 2024).

Pengembangan karir merupakan dorongan motivasi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan. Secara umum pengembangan karir perihal yang didambakan dan yang selalu diharapkan oleh karyawan. Namun pelaksanaan pengembangan karir yang sesuai prosedur tidaklah semudah yang direncanakan. Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri melakukan proses pengembangan karir bagi setiap karyawan secara keseluruhan di dalam perusahaan dan akan memiliki cara perlakuan yang berbeda-beda untuk pengembangan karir karyawannya (Amavisca & Sukarno 2023). Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik, pengalaman kerja yang mencukupi, dan pengembangan karir maka hal ini akan membantu karyawan dalam memahami dan juga menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

## Tinjauan Pustaka

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah bentuk kemampuan berupa hasil dalam meraih pencapaian tertentu dalam suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian wujud kesuksesan kepemimpinan manajemen untuk menjalankan dan mengatur perusahaan (Oktaviani and Kusuma 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil karyawan yang menunjukkan karakteristik tertentu yang berbeda dalam hasil kerja antara yang memiliki kinerja tinggi dengan karyawan yang berkinerja rendah (Pambudi, et al., 2022). Kinerja karyawan mempunyai peranan penting yang dapat memajukan peningkatan kinerja perusahaan, sebab kinerja perusahaan yang optimal akan pastinya menopang pertumbuhan ekonomi nasional (Hutabarat 2021).

### Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang diterima sebagai dasar kelayakan, rasional yang dapat dipertanggungjawabkan dengan tujuan memotivasi karyawan (tenaga kerja) untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung (Purnawati, et al. 2019). Kompensasi merupakan pemberian pada karyawan, dapat berupa material seperti upah, gaji, bonus dan lainnya dan dapat berupa non material seperti asuransi, pujian, kenikmatan dan sebagainya (Ento, et al. 2023). Kompensasi diberikan dalam rangka merangsang dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Pratama et al. 2024).

### Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seorang karyawan menunjukkan tingkat penguasaan dan keterampilan “*softskill*” karyawan (Ento, et al. 2023). Pengalaman kerja merupakan pengalaman seseorang yang semakin terampil dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola pikir dan sikap untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Purnawati, et al. 2019).

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan unsur pembinaan mempunyai peranan dan aspek yang menentukan dalam suatu organisasi. Pengembangan karir adalah proses meningkatnya kemampuan kerja seorang karyawan yang akan dapat mendorong peningkatan kinerjanya untuk mencapai karir yang diinginkan, maka perusahaan mengharapkan umpan balik berupa kinerja yang maksimal dari karyawan (Balbed & Sintaasih 2019). Pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sifat-sifat kepribadian (Sebayang, et al. 2021). Pengembangan karir merupakan suatu stimulus yang ditawarkan oleh perusahaan atau organisasi untuk menarik talenta dari luar, dan mempertahankan talenta karyawan terbaik yang dimiliki perusahaan (Rialmi & Patoni 2020).

## Metodologi

Metode penelitian ini menggunakan penelitian *deskriptif kuantitatif*. Bentuk deskripsi terdiri dari angka ataupun statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan GH Universal Hotel Bandung. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah teknik total sampling. Sampel berjumlah 93 orang. Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner melalui *google form* yang disebar kepada responden. Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala *likert* dengan point skala 1 – 5 untuk mengukur pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Metode analisis mengolah data untuk mengetahui validitas, reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini memakai data statistik yang diolah dengan metode regresi ganda dan dibantu program *software* SPSS 26 (Hutabarat et al. 2024) sebagai alat analisis statistik menggunakan uji asumsi klasik dan *multiple linear regression* dalam penelitian.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 3.1 Hasil Penelitian

#### 3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas untuk membandingkan perolehan nilai angka  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Tujuan dilakukan supaya mengetahui kuesioner yang disusun sedemikian rupa memperoleh informasi valid atau tidak valid. Data dikatakan valid jika hasil data dari korelasi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian validitas penelitian, diketahui bahwa setiap pernyataan pada setiap indikator kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memenuhi kriteria data hasil valid.

#### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat dalam mengukur suatu kuesioner yang dilakukan menggunakan *cronbach alpha*. Supaya mengetahui reliabilitas pernyataan keseluruhan kuesioner (Setiawan 2024). Bertujuan untuk mengetahui reliabilitas pernyataan dalam keseluruhan kuesioner. Hasil uji reliabilitas penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                     | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|------------------------------|-------------------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y)         | 0,728                   | Reliabel   |
| Kompensasi ( $X_1$ )         | 0,635                   | Reliabel   |
| Pengalaman Kerja ( $X_2$ )   | 0,605                   | Reliabel   |
| Pengembangan Karir ( $X_3$ ) | 0,739                   | Reliabel   |

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan *cronbach alpha* untuk kompensasi diketahui 0,635 sedangkan pengalaman kerja diketahui 0,605. Pengembangan karir diketahui 0,739 dan kinerja karyawan diketahui 0,728. Hasil uji telah menunjukkan *cronbach alpha* untuk variabel dalam penelitian  $\geq 0,600$  sehingga dapat disimpulkan bahwa memenuhi kredibilitas *cronbach alpha* maka dinyatakan reliabel.

#### 3.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data residual regresi memenuhi asumsi distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Hutabarat 2022). Penelitian ini memperoleh nilai unstandardized residual yang memiliki nilai *asympt. Sig (2-tailed)* 0,200 artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

#### 3.1.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antar variabel independen. Uji multikolinearitas diperlukan supaya mengetahui gambaran hubungan model regresi terdapat di penelitian, antara lain VIF diperoleh  $< 10$  disertai toleransi  $> 0,1$  sehingga multikolinearitas tidak terjadi (Hutabarat, et al., 2023). Ada tidaknya multikolinieritas diperiksa dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pemeriksaan nilai VIF yang diperoleh merupakan metode diagnostik langsung untuk menentukan apakah terdapat multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model              | <i>Collinearity Statistics</i> |       |
|--------------------|--------------------------------|-------|
|                    | <i>Tolerance</i>               | VIF   |
| Kompensasi         | .483                           | 2.068 |
| Pengalaman Kerja   | .552                           | 1.810 |
| Pengembangan Karir | .699                           | 1.430 |

Tabel 2 menunjukkan nilai *tolerance* untuk kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 untuk tiga variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksambungan varians suatu residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji model regresi supaya diketahui terjadi ketidaknyamanan dalam suatu varian pengamatan yang satu dengan pengamatan lainnya (Hutabarat, et al., 2023). Ketentuan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Penelitian nilai Sig. kompensasi menunjukkan hasil 0,762. Pengalaman kerja hasil 0,524 dan pengembangan karir hasilnya 0,559. Probabilitas signifikansi penelitian lebih besar dari 0,05 yang membuktikan hasil uji Glejser Breusch-Pagan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.1.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Pengalaman Kerja  
 $X_3$  = Pengembangan Karir  
 E = Koefisien Pengganggu

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

|                    | B     | t     | Sig    |
|--------------------|-------|-------|--------|
| (Constant)         | 9.175 |       |        |
| Kompensasi         | .206  | 2.307 | .023   |
| Pengalaman Kerja   | .291  | 2.836 | .006   |
| Pengembangan Karir | .346  | 5.384 | .000   |
| Adjusted R Square  |       |       | .576   |
| F Statistic        |       |       | 42.706 |
| Sig                |       |       | .000   |

Dari tabel 3 secara keseluruhan hasil perhitungan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut

$$Y = 9,175 + 0,206X_1 + 0,291X_2 + 0,346X_3 + e$$

Persamaan regresi dalam penelitian memperlihatkan kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung sebagai fungsi dari kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir.

### 3.2 Pembahasan

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas mengartikan nilai konstanta sebesar 9,175 mewakili variabel kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan variabel kompensasi ( $X_1$ ) searah dengan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi apabila nilai kompensasi meningkat maka nilai kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,206. Pada variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) menunjukkan pengalaman kerja searah dengan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi apabila nilai pengalaman kerja ( $X_2$ ) maka nilai kinerja karyawan juga meningkat

sebesar 0,291. Pengembangan karir ( $X_3$ ) menunjukkan pengembangan karir searah dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan asumsi apabila nilai pengembangan karir ( $X_3$ ) maka nilai kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,346. Hasil pengujian tabel 3 membuktikan variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen.

Uji korelasi parsial diperoleh nilai  $t$  hitung untuk kompensasi sebesar 2,307 dan nilai signifikan 0,023. Maka hasil uji empiris bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Dengan adanya kompensasi akan menimbulkan dihargai menjadi dirasakan oleh karyawan dan menaikkan kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan (Pratama, et al. 2024), (Pambudi, et al., 2022), dan (Purnawati, et al. 2019). Nilai  $t$  hitung untuk pengalaman kerja sebesar 2,836 dan nilai signifikan 0,006. Sehingga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja karyawan dapat membantu meningkatkan kompetensi dan penguasaan terhadap pekerjaan karyawan sehingga kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai (Pratama et al. 2024), (Pambudi, et al., 2022) dan (Purnawati, et al. 2019). Nilai  $t$  hitung untuk pengembangan karir sebesar 5,384 dan nilai signifikan 0,000. Maka secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hasilnya sesuai dengan penelitian (Sugianto & Nur 2024) dan (Amavisca & Sukarno 2023).

Adapun perolehan bukti secara empiris nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian sebesar 57,6%. Berarti untuk setiap perubahan kinerja karyawan dalam penelitian ini mampu dijelaskan kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir sebesar 57,6%. Uji  $F$  supaya mengetahui hasil uji penelitian simultan. Maka hasil secara simultan diperoleh sebesar 42,706 dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga bahwa kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir diperoleh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Dengan adanya kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini akan sangat membantu perusahaan lebih cepat meningkatkan laba perusahaan.

## Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis perhitungan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan untuk menunjukkan hubungan pengaruh antara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari ketiga variabel yang dianalisis secara parsial bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara simultan bahwa kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan GH Universal Hotel Bandung. Hasil penelitian membuktikan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 57,6%.

## Referensi

- Abas, Erjati, Badirun Basir, Ita Soegiarto, Fahmi Kamal, Iradat Rayhan Sofyan, Universitas Sulawesi Barat, Sekolah Tinggi Meteorologi, and Universitas Mitra Bangsa. 2024. "Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Manajemen (JASMIEN) Volume 04 Nomor 03 Tahun 2024." *Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Manajemen* 04: 1–7.
- Abdusalam, and Hendro Budiyanto. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7 (1): 3301–10. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>.
- Amavisca, Aloysius, and Gendut Sukarno. 2023. "J-MAS." *J-MAS Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8 (1): 9–14. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877>.
- Balbed, Ammar, and Desak Ketut Sintaasih. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8 (7): 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>.
- Ento, Felicia Meydina, Denok Lestari, and Putu Eka Wirawan. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Food and Beverage Service The Effect Of

- Compensation And Work Experience On Work Productivity Of Food And Beverage Service Department Employees." *PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)* 02 (5): 1101–13.
- Hutabarat, Metyria Imelda. 2020. "Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Evaluasi Kinerja Pt. Gunung Selamat Lestari Labuhan Batu Selatan." *Jurnal Ilmiah Maksitek* 5 (3): 2655–4399.
- . 2021. "Rasio Keuangan Mempengaruhi Profitabilitas Pada Bank Persero Di Bursa Efek Indonesia." *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business* 02 (02): 25–38.
- . 2022. "Pengaruh ROA, Pertumbuhan Penjualan, Likuiditas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan Dan Minuman Di BEI." *Owner* 6 (1): 348–58. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.589>.
- Hutabarat, Metyria Imelda, Suh Nasution, and Rik Sur Zalukhu. 2023. "Influence Net Profit Margin , Sales Growth And Debt To Equity Ratio On Earning Per Share." *Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya* 9 (1): 15–22.
- Hutabarat, Metyria Imelda, H Silalahi, Hendrik Elisa Sutejo Samosir, Muhammad Raja Siregar, and Hanna Meilani Damanik. 2023. "Enrichment : Journal of Management Analysis Current Ratio Return on Asset and Debt to Equity Ratio on Dividend Payout Ratio." *Enrichment: Journal of Management* 13 (2): 1552–59.
- Hutabarat, Metyria Imelda, Tetty Widiyastuti, Duffin, and Nelly Ervina. 2024. "Analysis of the Influence of the Ability to Prepare Financial Reports, Financial Literacy and Financial Inclusion on the Financial Performance of MSMEs." *Ilomata International Journal of Tax and Accounting* 5 (2): 519–34. <https://doi.org/10.61194/ijtc.v5i2.1170>.
- Kusumawardhani, T. 2023. "PENGARUH KOMUNIKASI PEMASARAN, SOCIAL MEDIA MARKETING DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN." *Jurnal Multimedia Dan Teknologi Informasi Volume* 05 (2): 100–106.
- Kusumawardhani, Trisnawati, Fierda Sarpangga, Diah Fatma Sjoraida, Hamka, and Sunardi. 2023. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Komunikasi Pemasaran Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pengguna Shopee." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 9 (6): 2598–2605. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1700>.
- Oktaviani, Ika, and Kumara Adji Kusuma. 2022. "The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance." *Indonesian Journal of Law and Economics Review* 15 (2): 2246–54. <https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.785>.
- Pambudi, Muhammad Agus, Lina Saptaria, and A P Mahaputra. 2022. "LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM JASA TIRTA 1 WILAYAH SUB II / I." *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce* 1 (4).
- Pratama, I Putu Agus, Nyoman Surya Wijaya, I Gede Dirga, and Surya Arya. 2024. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Work Experience And Compensation On Employee Performance." *PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)* Vol 03 (9): 1480–85.
- Purnawati, Eka Bayu, Komang Krisna Heryanda, and Putu Indah Rahmawati. 2019. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . INDO BALI NEGARA." *Jurnal Prospek* 1 (2): 41–49.
- Rialmi, Zackharia, and P Patoni. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah , Jakarta Selatan." *Mandiri* 4 (2): 210–21.
- Sebayang, Kaleb Kaliaga, Mei Yosi Silaen, and Universitas Darma Agung. 2021. "(1) 2) 1,2)." *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN* 10 (2): 75–86.
- Setianti, Yanti, Suroso, H A Setiawan, A Siregar, and Darmawan. 2024. "Pengaruh Kualitas Pelayanan , Komunikasi Pemasaran Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 10 (2): 1404–10.
- Setiawan, H A. 2024. "Pengaruh Digital Marketing, Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pengguna Aplikasi Shopee." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 10 (2): 1360–66. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1728>.
- Sugianto, Efendi, and Muhammad Nur. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja , Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *JEMSI* 10 (3): 2110–15.
- Suriadi, Sulisty Budi Utomo, Rendro Laksmono, Rudi Kurniawan, and Loso Judijanto. 2024. "Pengaruh Komunikasi Pemasaran, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 10 (1): 507–13. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1940>.
- Wahyono, Dwi, Gregorius Jarot Windarto, Anto Tulim, and Yayuk Suprihartin. 2023. "Pengaruh Komunikasi

Pemasaran, Kepercayaan, Dan Kepuasan Terhadap Tingkat Loyalitas Pelanggan.” *JEMSI* 4 (1): 1–9.  
Wibisono, Kurniawan Ari, Sugeng Supriono, Agusti Eviana Sari, and Universitas Respati Indonesia. 2022.  
“Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Oria Jakarta Pusat.”  
*TRANSEKONOMIKA* 2 (1): 69–78.