

SKRIPSI

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

PUTRI ANNISA
NPM: 185210627

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

ABSTRAK

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MUTIARA PEKANBARU

PUTRI ANNISA

NPM: 185210627

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MUTIARA PEKANBARU HOTEL

PUTRI ANNISA

NPM: 185210627

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work experience on employee performance at Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. The population in this study are all employees who work at the hotel. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely sampling based on the objectives and considerations of the researcher, amounting to 40 people. Data collection techniques in this study using questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that work experience has a positive and significant effect on employee performance at Mutiara Hotel Pekanbaru.

Key Word: Work Experience, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL. yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Desy Mardianty, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen khususnya yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si dan Bapak Deswarta, SE., MM selaku Penguji I dan Penguji II yang bersedia membantu dan memberikan pengarahan mengenai skripsi ini demi menyempurnakan skripsi yang dibuat oleh penulis ini.
7. Kepada Orang Tua Ayah Nurhamdi dan Ibu Harmainis, A.Md terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang dan terimakasih kepada Abang Arya Hardika, SE., Thomy Hardika dan Adek Kandung Putra Hardika, M. Surya Hardika yang tak pernah berhenti dan selalu membantu untuk memberikan semangat supaya cepat wisuda dan membantu dari segi moril maupun materil selama hidup

ananda selama ini yang telah mendukung kakak untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Terimakasih kepada bestie Dania Ramadhan, Novia Larasati, Melanie, Fikra Septi Ayunda, Dewi Astuti, Puji Restu Sawitri, Wulandari, Afika Indriani, Ogsy Hotri, Fitri Melina, Hendri Saputra dan yang tidak tersebut penulis mengucapkan terimakasih berkat dukungan kalian penulis tidak akan menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada Putra Aulia Fatahillah yang sudah nemanin dari SMA Sampai saat ini, terimakasih sudah mendengarkan keluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 01 Juli 2022

Putri Annisa

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Pengalaman Kerja	12
2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja	12
2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja	15
2.1.3 Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja.....	16
2.1.4 Pengukuran Pengalaman Kerja	18
2.2 Kinerja	19
2.1.1 Pengertian Kinerja	19
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja	28
2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	30
2.1.6 Pengukuran Kinerja.....	31
2.1.7 Persyaratan Penilaian Kinerja	33
2.1.8 Manajemen Kinerja	34
2.1.9 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	36
2.1.10 Indikator Kinerja Karyawan	37
2.3 Penelitian Terdahulu	38

2.4 Kerangka Pemikiran	40
2.5 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Lokasi Penelitian	42
3.3 Operasional Variabel Penelitian	43
3.4 Populasi dan Sampel	44
3.5 Jenis dan Sumber Data	45
3.6 Teknik Pengumpulan Data	46
3.7 Teknik Analisis Data	47
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat Hotel Mutiara Pekanbaru	54
4.2 Visi dan Misi Hotel Mutiara Pekanbaru	55
4.3 Struktur Organisasi Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru	55
4.4 Aktivitas Usaha Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Gambaran Umum Responden	61
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	61
5.1.2 Usia Responden	62
5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden	63
5.1.4 Masa Kerja Responden	64
5.2 Uji Kualitas Data	65
5.2.1 Uji Validitas Data	65
5.2.2 Uji Reliabilitas	66
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X)	67
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	80
5.5 Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja	96
5.5.1 Uji Asumsi Klasik	96
5.5.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	99
5.5.2 Uji Hipotesis	100
1. Koefisien Determinasi (R ²)	100

2. Uji t Parsial	101
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	102

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	105
6.2 Saran	106

DAFTAR PUSTAKA



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
 Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru	4
Tabel 1.2	Data Pengalaman Kerja Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	43
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia	62
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi	63
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	66
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas	67
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Dengan masa kerja karyawan mampu memahami tugasnya dengan baik.....	68
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan Hotel Mutiara Merdeka memiliki tingkat pengalaman masa kerja yang cukup lama.....	66
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Dengan masa kerja yang tidak lama karyawan di Hotel ini mampu melakukan pekerjaan dengan efektif.....	69
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang baik dengan pengalaman yang mereka miliki	72
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu berinovasi dalam bekerja.....	73
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki pemahaman kerja yang sesuai dengan tingkat pengalamannya	74

Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menguasai peralatan kerja dengan efektif	75
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang belum di kerjakan sebelumnya	77
Tabel 5.15	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pengalaman Kerja (X) Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru	78
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan Hotel Mutiara Merdeka selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	81
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan Hotel Mutiara Merdeka selalu rapi dalam bekerja	82
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan....	84
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan Hotel Mutiara Merdeka selalu jujur dalam menyelesaikan tugasnya.....	85
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki hasil yang sesuai pada kebijakan dan standar yang di tetapkan oleh instansi.....	86
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan oleh instansi.....	88
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu bekerja dengan mencapai target yang diberikan oleh Hotel Mutiara Merdeka	89
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	90
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu melaksanakan seluruh tugas yang diberikan oleh instansi.....	91
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu masuk dan pulang kerja dengan tepat waktu dan efektif	93

Tabel 5.26	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (X) Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru	94
Tabel 5.27	Analisis Regresi Linier Sederhana	99
Tabel 5.28	Koefisien Determinasi (R^2)	101
Tabel 5.29	Uji t Parsial	102



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu maju berkembang dan bertahan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang baik dan profesional oleh perusahaan dan didukung dengan kinerja karyawan yang kompeten dibidangnya. (Adolfina dan Octavianus 2018:3).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang baik. Oleh karena itu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum cukup

lama bekerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan kerja dan tanggung jawab yang sudah sangat matang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. (Setiawan 2016:5)

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2004). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2004). Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung ke dalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Fenomena yang terjadi pada saat ini di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru secara umum. Disisi pengalaman kerja para karyawan

terdapat perbedaan pengalaman kerja dari masing-masing karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

Kondisi yang ada pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru pada saat ini terlihat bahwa ada beberapa karyawan senior dalam hal ini adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja sudah lama dalam arti kata telah bekerja lebih dari 3 tahun memiliki kinerja yang standar, tidak terlalu bagus dan juga tidak terlalu buruk, hal ini dapat dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah mapan dan juga merupakan karyawan tetap. Selain itu dengan pengalaman kerja yang lebih lama, dapat disebut bahwa loyalitas mereka terhadap Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru sudah baik, namun yang menjadi perhatian adalah sedikitnya karyawan dengan pengalaman kerja cukup mau mengikuti pelatihan yang diadakan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru untuk menunjang kinerja karyawan lebih baik dari sebelumnya.

Sebagain besar karyawan senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dalam peningkatan kinerja karyawannya. Kondisi seperti ini tidak boleh dibiarkan terus terjadi, karena Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru ini merupakan tempat pelayanan untuk pengunjung menginap dan bertanggung jawab memberikan pelayanan prima terhadap pengunjung yang menginap serta menikmati suasana di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Sehingga perlunya solusi, salah satu solusinya adalah dengan meningkatkan pelatihan internal maupun pelatihan eksternal untuk menambah pengalaman kerja karyawan supaya lebih baik lagi kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka

Pekanbaru terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru itu sendiri. Pengalaman kerja harus luas terkait suatu bidang dan dibangun dengan baik karena ini akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, karena pengalaman kerja dibutuhkan melalui pelatihan yang diikuti untuk memberikan pelayanan prima kepada pengunjung yang menginap di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Berikut ini adalah jumlah karyawan yang bekerja pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

No	Department	Jumlah (Orang)	Jenis Kelamin	
			L	P
1	Pimpinan Hotel Mutiara Merdeka	1	1	0
2	Manager Hotel	9	4	5
3	<i>Administration & General (A&G)</i>	15	13	2
4	<i>Sales & Marketing (S&M)</i>	2	0	2
5	<i>Human Resource & Departmen (HRD)</i>	3	1	2
6	<i>Accounting</i>	8	5	3
7	<i>Front Office</i>	5	3	2
8	<i>Food & Beverage Service</i>	7	5	2
9	<i>Food Beverage Product</i>	11	9	2
10	<i>Housekeeping</i>	10	9	1
11	POMEC (<i>Engineering & Electrical</i>)	11	11	0
TOTAL		82	64	18

Sumber: Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, 2022

Kinerja karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru ditunjukkan bagus atau tidaknya melalui kedisiplinan waktu serta pekerjaan yang selesai tepat waktu,

ada beberapa karyawan yang lalai dalam bekerja serta melakukan pelanggaran yang tertera pada tabel 1 diatas, hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan yang kurang bagus, walaupun rata-rata setiap tahunnya mengalami penurunan. Begitu juga dengan pelanggaran yang dilakukan, pelanggaran tersebut menyebabkan kinerja karyawan yang buruk, karena pelanggaran yang dilakukan dapat menghambat tujuan yang telah ditetapkan oleh Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

Dahulu fungsi hotel hanya sebagai tempat bermalam bagi pengunjung yang melakukan perjalanan bisnis atau wisata dan tidak memiliki relasi ditempat tujuan. Namun seiring berjalannya waktu, fungsi hotel mengalami peningkatan. Hotel adalah usaha komersial yang menyediakan tempat menginap, makanan, dan pelayan-pelayanan lain untuk umum saat ini, seringkali hotel digunakan untuk acara pernikahan, rapat perusahaan, *launching* untuk produk baru suatu perusahaan dan tak jarang pula hotel digunakan untuk sarana untuk berakhir pekan bagi kalangan masyarakat menengah atas.

Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru nama pemiliknya yaitu Haji Muhammad Nazir seorang pengusaha dari Sumatra Barat yang telah lama bermukim di Pekanbaru. Maka dilihat dari perkembangan kota yang harus bertambah dan lokasi yang terletak di Jl. Yos Sudarso No 12A yang terletak ditengah kota, 10 menit ke pusat kota, dekat Sungai Siak, dekat ketempat bisnis dan 5 menit ke pusat perbelanjaan. Pada tahun 1989 dimulailah didirikan Hotel Mutiara Merdeka dan mengadakan kerjasama dengan PT. Panghegar Bandung

untuk mengelola hotel tersebut dan nama Hotel Mutiara Merdeka berubah Menjadi Hotel Mutiara Panghegar.

Tahun 1990 Hotel Mutiara Panghegar mulai beroperasi dengan 75 kamar. Di tahun 1991 peresmian Hotel Mutiara Merdeka oleh Presiden Soeharto dengan klafikasi bintang 3(***). Tahun 1992 nama Hotel Mutiara Penghegar berubah menjadi Hotel Mutiara Merdeka seiring dengan berakhirnya kotrak dengan PT. Panghegar Bandung dan manajemen diambil alih oleh PT. Mutiara Merdeka Hotel. Tahun 2003 Hotel Mutiara Merdeka klasifikasi bintang menjadi bintang 4 (****). Keseluruhan jumlah kamar sebanyak 166 kamar reservasinya ditempat tamu-tamu group yang mengadakan seminar dan rapat kerja. Demikian sekelumit mengenai sejarah dan hal lain yang berhubungan dengan fasilitas dan keberadaan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

Permasalahan yang terjadi pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru ini ialah masih banyak nya karyawan yang kurang mampu memaksimalkan hasil kerjanya dalam melayani tamu hotel hal ini dapat dilihat bahwa kurangnya responsive dari karyawan yang mana apabila tamu membutuhkan fasilitas mereka hanya acuh tak acuh, ada juga dari beberapa karyawan yang masih kurang dalam bekerja itu hanya mengandalkan teman kerja atau partnernya sehingga kinerja yang dimilikinya terlihat rendah. Untuk melihat data pengalaman kerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Pengalaman Kerja Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

Masa Kerja	Jumlah Karyawan (orang)
0-1 Tahun	6
2-6 Tahun	12
7-11 tahun	35
15 Tahun	21
>15 Tahun	8
Jumlah	82

Sumber: Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas diterangkan bahwa data pengalaman kerja karyawan yang bekerja di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Dari tabel ini terlihat juga bahwa banyaknya pengalaman kerja karyawan ini ialah dengan masa kerja atau lamanya selama 7-11 tahun dengan jumlah 35 orang. Dari beberapa pernyataan diatas dapat mencerminkan bahwa pengalaman kerja dan kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru masih kurang, jika situasi ini berlangsung secara terus menerus tanpa ada penanganan dari Pimpinan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru maka akan berdampak pada kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Menurut pimpinan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru tidak selalu baik bahkan ada beberapa yang menurun, tidak hanya itu kadang beberapa tugas belum terselesaikan atau tidak tepat waktu.

Suatu kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang positif ataupun negative dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan ini baik pada perusahaan akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target yang baik dan peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya

tujuan perusahaan. Namun jika kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pada perusahaan serta terhambatnya produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka ini adalah seberapa sold out nya kamar hotel yang digunakan oleh para tamu hotel tersebut.

Fenomena yang terjadi pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru ini lebih cenderung karyawan yang bekerja disana memiliki hasil kerja yang memuaskan pihak hotel karena dengan ini hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan masih saja belum maksimal, banyak diantara karyawan yang meskipun pengalaman kerjanya tinggi atau cukup lama tetapi mereka bekerja masih tidak sesuai dengan standar dan peraturan dari Hotel Mutiara Merdeka ini. Dan masih ada beberapa karyawan yang masa kerja yang pengalamannya sudah mencapai lebih dari dua tahun namun mereka tidak mampu berinovasi dalam bekerja misalnya seperti mendesain baru atau mengupgrade tata ruang kamar yang baik dan bagus sehingga tata ruangan kamar untuk tamu dilakukan berdasarkan apa yang ia ketahui dan ia lakukan sudah sejak lama. Hal ini yang menyebabkan rendahnya hasil kerja karyawan yang dengan pengalaman kerja yang cukup lama tersebut.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah pengalaman kerja berpengaruh

Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru?”

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan pengalaman kerja dan kinerja karyawan khususnya bidang ilmu MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).

b. Bagi Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

Memberikan masukan kepada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru terkait permasalahan yang terjadi di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru mengenai pengalaman kerja dan kinerja karyawan sehingga menjadi tolak ukur serta evaluasi buat Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dimasa yang akan datang.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam menentukan dan menetapkan variabel yang berhubungan atau variabel yang berbeda dari penelitian ini, maupun objek penelitiannya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam *literature* yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian yaitu pengertian pengalaman kerja dan kinerja beserta indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, Visi dan Misi Hotel Mutiara

Merdeka Pekanbaru dan struktur organisasi serta aktivitas Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan identitas responden, analisis deskriptif variabel pengalaman kerja dan kinerja, analisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Pengalaman Kerja

2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Foster, 2007:43). Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 26), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”

Menurut Sedarmayanti (2009 : 75). “Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya”. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dari pendapat diatas diketahui bahwa latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang.

Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat. Pengalaman dapat diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan, baik sudah lama maupun yang baru saja terjadi (Mapp dalam Saparwati, 2012). Jika seseorang melakukan pekerjaan yang dimana pekerjaan itu sudah pernah dikerjakannya dengan baik maka dia bisa disebut berpengalaman. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman oleh (Sulaeman, 2014 : 97).

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relative tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers, 2013). Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal yaitu mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan (Manullang, 2012) Menurut Raranupandojo (2016) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Pengalaman kerja dapat memberikan manfaat bagi seseorang dalam melaksanakan kerja karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahun tentang pekerjaan yang akan dihadapi. seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah.

Dari pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas saya sebagai penulis menyimpulkan bahwa, pengalaman kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang dimana sebelumnya dia pernah melakukan pekerjaan tersebut dengan baik maka dia diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk melakukaan pekerjaan yang sama dengan pekerjaan yang sebelumnya.

Menurut Bill Foster (2001: 43) ada beberapa hal lain yang juga dapat digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T. Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi

Mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2. Bakat dan minat

Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*)

Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif

Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan (T Hani Handoko, 2009).

2.1.3 Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001:43), ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai dimensi pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga

mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Profesional

Tingkat penawaran jasa atau layanan dengan peraturan dalam bidang yang dijalani dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya.

5. Percaya Diri

Salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Beberapa hal yang digunakan sebagai indikator pengalaman kerja seseorang (Riani. 2011:131) adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang karyawan yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.4 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang akan digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri (2015):

- a. Gerakannya mantap dan lancar tanpa keraguan
- b. Gerakannya berirama, tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada
- d. Bekerja dengan tenang

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki gerakan yang lancar. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Oleh karena itu seseorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerjasama serta tidak akan membahayakan dirinya dan perusahaannya.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Menurut Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan bisa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Perusahaan umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dimasa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personil dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utama penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Donni (2018:269) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kemudian kinerja juga merupakan suatu cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya.

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2012: 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Menurut Mondy dan Noe (2010: 394) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Kartono (2012: 32) kinerja adalah kemajuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Menurut Schuller (dalam Sedarmayanti 2014: 261) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Menurut Andy Neely (dalam Wibisono 2014: 63) mengemukakan bahwa 95% manajer gagal dalam menerjemahkan visi, misi dan strategi yang telah dirancang ke dalam sistem manajemen kinerja, terutama dalam proses implementasi nya. Selain dikearenakan perbedaan lingkungan perusahaan yang dihadapi dibandingkan dengan kerangka kerja standar yang ada dalam buku teks, juga karena adanya resistansi dari dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kartini Kartono menyatakan bahwa kinerja adalah “Kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Umar (2014: 45), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 81), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Ahmad S Ruky (2012) kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Wibowo (2017) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Menurut Mangkunegara (2014: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kuswadi (2010: 207) mengatakan kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan, motivasi, lingkungan serta kepemimpinan, seluruh faktor tersebut dapat dikatakan berpengaruh besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita terfokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan system manajerial perusahaan.

Menurut Handoko (2019: 98), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Keterampilan dan Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang berpendidikan yang agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya perpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja kurang akan pengalaman, hal ini dapat diatasi

dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan. Dengan mengikuti pelatihan akan menunjang kinerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan biasanya membutuhkan orang-orang yang berpendidikan tinggi, hal itu dikarenakan pendidikan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, dan juga perusahaan membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari karyawan akan menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja.

c. Umur

Umur seorang karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari kinerjanya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi dalam jenjang karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para karyawan serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja. Disamping itu, dapat juga berupa penerapan teknologi sarana kantor yang cukup canggih serta mumpuni dalam menunjang pelaksanaan kerja, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Mencintai Pekerjaan

Dengan adanya dorongan moril terhadap para karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan cinta terhadap pekerjaan kepada para karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan cinta akan pekerjaan merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja instansi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah karyawan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Rucky (2018: 9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Sarana dan prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, *lay out*, kelayakan mesin dan peralatan yang ada.

b. Proses kerja dan metode kerja

Bila objeknya perusahaan maka proses kerja dan metode kerjanya berdasarkan aturan-aturan yang ditetapkan berdasarkan undang-undang yang berlaku.

c. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Yaitu kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata di tempatnya bekerja

d. Gairah Kerja / Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu instansi, untuk itu perlu diperhatikan sistem kompensasi gaji ataupun insentif yang mencakup penghargaan dan penilaian terhadap prestasi kerja.

e. Kualitas

Kualitas akan sangat membantu instansi terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan serta tanggungjawab.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata IQ (110-120), dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karier, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat lagi bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Menurut Muchdarsyah bahwa kerja produktif, memerlukan dan keterampilan kerja yang sesuai dengan pekerjaan atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

- a. Kemampuan kerja yang tinggi
- b. Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- c. Jaminan sosial yang memadai
- d. Hubungan kerja yang harmonis

2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2017:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan mengetahui apa yang harus dikerjakannya.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Mangkunegara (2019: 9) menyatakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2019: 67) kinerja karyawan dapat dilihat dari:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan bahwa jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efektivitas serta efisiensi dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

- a) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat serta bermanfaat baik untuk karyawan ataupun untuk perusahaan.
- c) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.

- d) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi kerja karyawan.
- e) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat kompensasi sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan yang dilakukan atau hal-hal yang ada kaitannya tentang pekerjaan yang dilaksanakan.

Sedangkan menurut Efendi (2017: 194) manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya.
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dibawah standard kerja.

Tujuan dan manfaat serta penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan sarana dan prasarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji atau insentif sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang sesuai dengan hasil kerja.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan yang telah dilakukan atau hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan.

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai

hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dalam proses dari msdm yang efektif.

2.2.6 Pengukuran Kinerja

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah. 2013) :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalannya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

2.2.7 Persyaratan Penilaian Kinerja

Dalam syarat-syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh penilai, karena persyaratan tersebut sangat menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Adapun persyaratan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

1) Input (potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan

diketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya, sehingga setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai.

2. Proses (pelaksanaan)

Dalam fase pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik. Proses tersebut dapat dilakukan dengan melalui beberapa tahapan berikut ini :

- 1) Memberikan briefing (penjelasan)
- 2) Memberikan pelatihan

3. Output (hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan risiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu, perlu diketahui pula apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

2.2.8 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut Costello (2003) adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja di definisikan oleh Bacal (2013) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya.

Ruky (2006) mengumpulkan beberapa definisi manajemen kinerja yaitu :

- 1) Manajemen kinerja adalah usaha atau kegiatan atau program yang di prakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.
- 2) Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan atau pengarahan, dan pengevaluasian hasilnya.
- 3) Manajemen kinerja adalah program yang dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan bagaimana yang ingin dicapai.

Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan.

Menurut Baird (2009) definisi manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus — menerus. Menurut Direktorat Jenderal Anggaran (2008), manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi aspek-aspek yang menunjang keberadaan suatu organisasi. Pada implementasinya, manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada salah satu aspek, melainkan aspek-aspek terintegrasi dalam mendukung jalannya suatu organisasi.

2.2.9 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.
- 5) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

- 6) Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

2.2.10 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung.

Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2009) yaitu :

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta juga hasilnya.
2. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

3. Ketetapan waktu, Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
4. Tanggungjawab adalah segala pertanggungjawaban yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pelaksanaan kerja agar menjadi hal yang mendapatkan kemudahan dalam bekerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait dengan metode penelitian, hasil dan pembahasan yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul (Nama dan Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nikki Di Denpasar (Komang Andani	1. Pengalaman Kerja 2. Pendidikan 3. Kepribadian 4. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian karyawan menjadi tolak ukur

	Saraswati, 2017)			berkualitas atau tidaknya karyawan pada Hotel Nikki Di Denpasar
2.	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adi Assri Hotel Pemuteran (Islachul Fitri, 2021)	1. Pengalaman Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Adi Assri Hotel Pemuteran
3	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Bagus Lovina (Luh Putu Eka Suryaningsih, 2017)	1. Pengalaman Kerja 2. Kompensasi Finansial 3. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina
4	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort. (Ni Luh Metri Lestari, 2021)	1. Pendidikan 2. Pengalaman Kerja 3. Motivasi Kerja 4. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort.
5	Pengaruh	1. Tingkat	Regresi	Dari penelitian ini

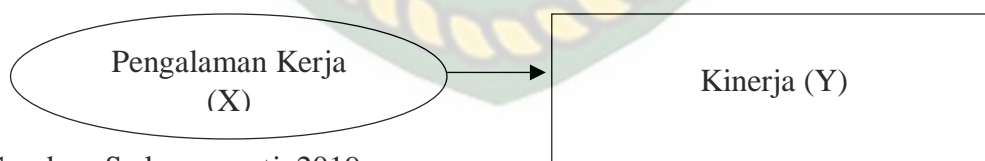
Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Taman Selini (Isni Tarwiyah, 2021)	2. Pendidikan 3. Pengalaman Kerja 3. Kinerja	Linear Berganda	dapat diketahui tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini
---	--	-----------------	--

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2021

2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini melibatkan dua variabel yang terdiri atas satu variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja. Maka dapat digambarkan kerangka pemikirannya sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Sedarmayanti, 2019

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara yang dilakukan oleh peneliti dengan berbagai argumentasi dan pandangan yang di miliki oleh peneliti sebelum menganalisis hasil penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian,

landasan teori dan kerangka pemikiran dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:
“Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru”.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan proses memecahkan suatu masalah berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah eksplanatori khususnya jenis penelitian asosiatif. Eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada.

Sesuai dengan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian eksplanatori bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya, juga untuk menyampaikan penjelasan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang beralamat di Jalan Yos Sudarso No.12-A Kampung Bandar, Kp. Baru, Kec. Senapelan, Kota Pekanbaru, Riau 28154.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X) Adalah proses pembentukan keterampilan dan pengetahuan tentang metode suatu pekerjaan bagi para karyawan karena keterlibatan tersebut dalam melakukan pekerjaannya (Manulang, 2019)	Lama Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami tugasnya dengan baik • Berpengalaman dengan masa kerja • Masa kerja yang cepat untuk melakukan pekerjaan 	Ordinal
	Tingkat Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan yang baik karena pengalaman kerja • Pengetahuan yang selalu berinovasi untuk bekerja • Pemahaman yang baik dalam bekerja 	Ordinal
	Penguasaan terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Menguasai peratalan kerja dengan baik • Menguasai seluruh pekerjaan yang tidak di kerjakan sebelumnya 	Ordinal
Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:9)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan • Kerapian dalam bekerja • Bertanggungjawab dalam beker • Kejujuran dalam bekerja 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan • Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan • Bekerja mencapai target 	Ordinal
	Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan • Pulang dan masuk kerja tepat waktu 	
--	--	--	--

Sumber: Sugiono, 2019

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2013: 73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang berjumlah 82 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013: 126). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang berjumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu sebagian populasi dijadikan sampel. Metode *purposive sampling* ini merupakan pengambilan sampel yang hanya menjadikan sebagian karyawan sebagai responden. Adapun sampel yang diambil adalah karyawan bagian *Food &*

Beverage Service, Food Beverage Product, Housekeeping dan POMECE (Engineering & Electrical)

3.5 Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data Primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian. Manfaat utama dari data primer adalah bahwa unsur-unsur kebohongan tertutup terhadap sumber fenomena. Oleh karena itu, data primer lebih mencerminkan kebenaran yang dilihat. Bagaimana pun, untuk memperoleh data primer akan menghabiskan data yang relatif lebih banyak dan menyita waktu yang relatif lama.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Manfaat dari data sekunder adalah lebih meminimalkan biaya dan waktu, mengklasifikasikan permasalahan-permasalahan, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi. Jika

informasi telah ada, pengeluaran uang dan pengorbanan waktu dapat dihindari dengan menggunakan data sekunder. Manfaat lain dari data sekunder adalah bahwa seorang peneliti mampu memperoleh informasi lain selain informasi utama.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2011).

b. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataanyang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek

kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, juga interpretasi subjek tentang pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2002). Kuesioner dalam penelitian ini akan disebar oleh karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen pemerintah, hasil penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, hasil karya seseorang, dan sebagainya. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian (Martono, 2016: 87).

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan temuan-temuan yang terjadi dilapangan dengan rincian tanggapan responden yang tertuang melalui tabel dan uraian. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk menjadi angka. Ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah Skala Ordinal, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Ordinal.

3.7.1 Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011).

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan kolerasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015) :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau itemitem pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c) Dengan memperhatikan kolom Corrected Item-Total Correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2002) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, keajegan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbacch alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2012). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2012). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola

distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3 Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier sederhana :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = *Constanta*
- b = Koefisien Regresi antara pengalaman kerja terhadap kinerja
- X = Variabel Pengalaman Kerja
- e = Error distriances

c. Uji- T (Uji Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011). Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol (H_0) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H_0 : apabila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : apabila signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Hotel Mutiara Merdeka

Hotel Mutiara merdeka Pekanbaru nama pemiliknya yaitu Haji Muhammad Nazir seorang pengusaha dari Sumatera Barat yang telah lama menetap di Pekanbaru. Maka dilihat dari perkembangan kota yang harus bertambah dan lokasi yang terletak di Jl. Yos Sudarso No. 12A yang terletak di tengah kota, 10 menit dari Bandara, dekat sungai Siak, dekat ketempat bisnis dan 10 menit ke pusat perbelanjaan.

Pada tahun 1989 dimulailah didirikan Hotel Mutiara Merdeka dan mengadakan Kerjasama dengan PT. Panghegar untuk mengelola hotel tersebut dan nama hotel Mutiara Merdeka berubah menjadi hotel Mutiara Panghegar. Tahun 1991 peresmian hotel Mutiara merdeka ini diresmikan oleh Presiden Soeharto dengan klasifikasi dengan bintang 3. Tahun 1992 nama hotel Mutiara panghegar berubah menjadi Hotel Mutiara merdeka seiring dengan berakhirnya kontrak dengan PT. Panghegar Bandung dan manajemen diambil alih oleh PT. Mutiara Merdeka Hotel.

Pada tahun 2003 Mutiara Merdekat diklasifikasikan bintang menjadi bintang 4. Owing company PT. Mutiara Merdeka Hotel dan hotel lainnya Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Keseluruhan jumlah kamar sebanyak 166 kamar reservasinya di tempat tamu-tamu group yang mengadakan seminar dan rapat kerja. Maka dilihat juga dari segi fasilitas terus diadakan peningkatan fasilitas agar tamu senang dan nyaman untuk menginap di hotel Mutiara merdeka.

4.2 Visi dan Misi Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

1. Visi

Adapun visi dari Hotel Mutiara Merdeka ini adalah: kami berusaha untuk menjadi perusahaan manajemen perhotelan di Indonesia yang membuat kesan yang berbeda dan memberika pesan positif dengan semua kalangan

2. Misi

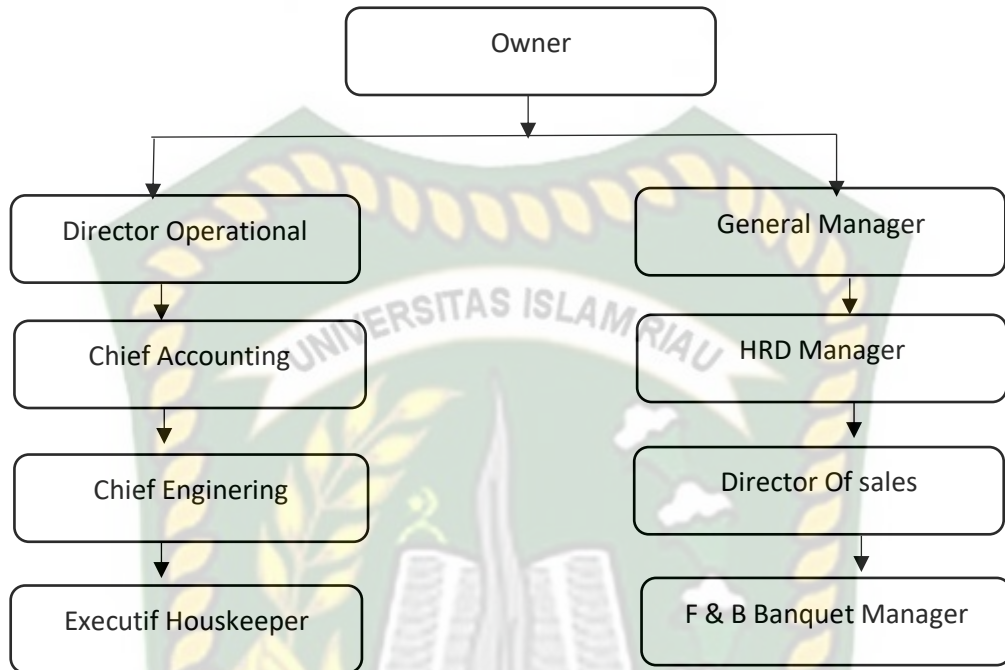
- a. Memberikan pelayanan hotel dan resort yang berkualitas dengan pelayanan yang ramah
- b. Memberikan desain yang unik dan membuat orang senang dan tersenyum
- c. Kehangatan dalam melayani pengunjung

4.3 Struktur Organisasi Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

Struktur organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi khususnya organisasi bisnis seperti organisasi perusahaan. Hal ini karena sturktur organisasi memiliki fungsi dan peran yang sangat penting dalam mengatur tata kerja dan pembagian tugas serta tanggungjawab masing-masing personil dalam perusahaan.

Bentuk struktur organisasi paling sering digunakan dan yang paling sederhana adalah garis begitu juga dengan bentuk organisasi yang dimiliki oleh Hotel Mutiara Merdeka. Pada struktur organisasi Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru terdiri dari beberapa bangunan devisi yang bertugas mengurus bidang masing-masing bertanggungjawab langsung terhadap pimpinan perusahaan. Setiap dari bagian ini mempunyai tugas dan tanggungjawab. Untuk melihat began dari struktur organisasi Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Hotel Mutiara Merdeka



Sumber: Hotel Mutiara Merdeka, 2022

Berdasarkan struktur organisasi ini dapat diuraikan tugas dan tanggungjawab dari masing-masing:

1. Owner

Merupakan pemilik dari komisaris Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Bertanggungjawab seperti mengadakan rapat pemegang saham sekali dalam setahun, mengawasi pekerjaan General Manager dalam pengelolaan hotel, menentukan kebijaksanaan dan perencanaan perusahaan.

2. Director Operational

Adalah kepala bagian pengawas operasional perusahaan yang bertanggungjawab untuk:

- a. Mengatur sistem kerja, menyiapkan standar operasional perusahaan (SOP)
- b. Menentukan lulus atau tidaknya karyawan bekerja di perusahaan

3. General Manager

Merupakan pimpinan atau manager umum dari hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru untuk melaksanakan tugas operasional, adapun tugasnya adalah:

- a. Mengontrol keuangan, rumah tangga, kualitas pelayanan dan makanan dekorasi dan interior
- b. Pembentukan norma-norma yang harus diikuti oleh staff sambil memberikan layanan mereka kepada tamu-tamu

4. Chief Accounting

Chief accounting adalah kepala bagian departemen keuangan, Adapun tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Membuat laporan pendapatan perbulan, membuat laporan pengeluaran, membuat daftar gaji dan melakukan audit inventaris
- b. Memimpin dan mengawasi Accounting Dept

5. HRD Manager

HRD Manager adalah yang bertugas untuk mengelola sumber daya manusia untuk keberhasilan hotel. Adapun tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Melaksanaan penerimaan pegawai baru
- b. Menyelenggarakan semua administrasi kepegawaian
- c. Mengatur kegiatan karyawan serta mengadakan pelatihan terhadap karyawan

6. Director Of Sales

Adalah kepala bagian pemasaran hotel. Adapun tugas dan tanggungjawab nya sebagai berikut:

- a. Melakukan pemasaran penjualan kamar hotel
- b. Membuat laporan kegiatan yang akan berlangsung
- c. Membuat force cast
- d. Mempromosikan hotel dengan baik

7. Chief Engineering

Merupakan kepala dari engineering yang merupakan departemen yang berhubungan dengan mesin, listrik, elektronik maintenance. Adapun tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Membuat program kerja, membuat laporan kerja, membuat laporan biaya kerja, membuat laporan pengeluaran di departemen engineering
- b. Menontrol segala aktivitas anggota engineering

8. Executive Housekeeper

Merupakan seseorang yang bertanggungjawab secara keseluruhan dalam operasi dilingkungan housekeeping. Tugas dan tanggungjawab adalah:

- a. Menyiapkan kamar bagi para tamu yang akan menginap di dalam hotel
- b. Membersihkan kamar selama tamu di hotel
- c. Bertugas menata dan merawat tanaman taman hotel

9. F & Banguet Manager

Adalah F & B salah satu departemen yang mempunyai fungsi atau tugas untuk menyiapkan dan melayani makanan dan minuman. Adapun tugasnya adalah:

- a. Membuat, menyiapkan, dan menyajikan makan dan minuman yang ada didalam hotel kepada tamu
- b. Bertugas untuk menjaga kebersihan peralatan yang ada di dapur

4.4 Aktivitas Usaha Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

Kegiatan usaha Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru tidak terlepas dari fungsinya sebagai penyedia akomodasi dan jasa-jasa lainnya kepada para tamu maupun pelanggan lainnya. Adapun kegiatan dari usaha Hotel Mutiara Merdeka meliputi tiga bidang usaha yaitu:

1. Bidang usaha Akomodasi

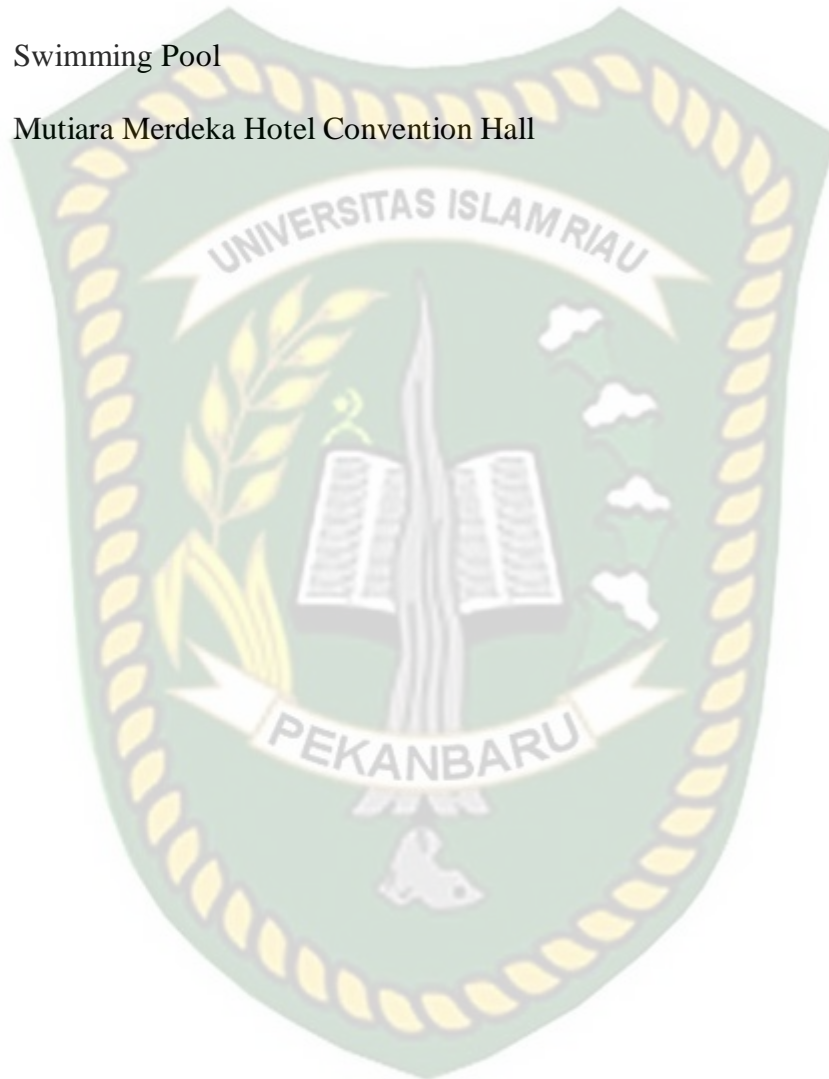
Kegiatan usaha dalam bidang akomodasi adalah penjualan kamar bagi keperluan atau yang menginap. Bidang usaha ini disebut sebagai service utama hotel yang merupakan sumber pendapatan utama perusahaan, bangunan hotel, bentuk, ukuran serta corak, fasilitasnya merupakan produk hotel yang ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan tamu yang datang agar produk hotel tersebut dapat memberikan kepuasan bagi para tamu. Fasilitas yang tersedia tersebut harus mempunyai penampilan yang menarik serta dilengkapi dengan dekorasi yang sesuai dengan selera dan keinginan. Selain itu akomodasi tidak hanya dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas untuk memenuhi kebutuhan penunjang selama dalam perjalanan.

2. Bidang Usaha Coffee Shop

Kegiatan usaha dalam bidang ini adalah memproduksi dan menyiapkan makanan dan minuman baik di coffee shop dan bar maupun kamar kamar tamu. Misalnya terdiri dari berbagai jenis makanan dengan menu tradisional maupun internasional. Hotel Mutiara merdeka juga menyediakan restoran yang diberi nama Kuantan Coffee selain

menyediakan masakan tradisional dan internasional juga melayani masakan spesifik riau.

3. Bidang usaha Minor Operating
4. Swimming Pool
5. Mutiara Merdeka Hotel Convention Hall



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan bahwa standar dari penilaian dari identitas yang di teliti. Identitas responden merupakan suatu penilaian dalam mengukur responden. Adapun identitas responden dalam penelitian ini adalah: jenis kelamin, usia, Pendidikan responden dan masa kerja. Untuk melihat gambaran umum responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penilaian dan penunjukkan dalam menentukan sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan atau instansi, karena dengan menilai jenis kelamin juga akan terlihat mayoritas yang dominan yang bekerja di instansi tersebut. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	52,3
2	Perempuan	18	45
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin

laki-laki berjumlah 22 orang atau 52,3%. Dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang atau 45%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Hotel Mutiara Merdeka ini ialah laki-laki. hal ini dikarenakan bahwa laki-laki yang bekerja pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru lebih diutamakan dan lebih mumpuni untuk melayani setiap pengunjung atau karyawan yang pada bagian *House Keeping* dan *Service Food* lebih diutamakan laki-laki.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan seberapa jauh dari kalangan usia yang bekerja pada sebuah instansi atau pada Hotel Mutiara Merdeka ini, dengan usia yang di miliki juga akan terlihat seproduktif manakan karyawan itu bekerja dengan usianya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	18- 22 Tahun	6	15
2	23-27 Tahun	13	32,5
3	28- 32 Tahun	10	25
4	33- 37 Tahun	9	22,5
5	>40 Tahun	3	7,5
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berusia 18-22 tahun berjumlah 6 orang atau 15%. Karyawan yang berusia 23- 27 tahun berjumlah 13 orang atau 32,5%. Karyawan yang berusia 28-32 tahun berjumlah 10 orang atau

25%. Karyawan yang berusia 33-37 tahun berjumlah 9 orang atau 22,5%. Dan karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 3 orang atau 7,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru ini ialah berusia 23-27 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja dengan usia tersebut lebih muda dan lebih produktif dalam bekerja, karyawan dengan usia yang muda maka mereka akan mampu memaksimalkan hasil kerjanya.

5.1.3 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan bekerja dengan tingkat pengetahuan dan Pendidikannya dalam bekerja, karena dengan Pendidikan yang dimiliki juga akan menilai sejauh mana pekerjaan karyawan dengan maksimal. Untuk melihat identitas responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	18	45
4	D3	13	32,5
5	S1	9	22,5
6	S2	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan Pendidikan yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 18 orang atau 45%. Karyawan yang

berpendidikan D3 berjumlah 13 orang atau 32,5%. Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 9 orang atau 22,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Hotel Mutiara Merdeka ini ialah berpendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa Hotel Mutiara Merdeka lebih memilih karyawan yang memiliki skill dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan dalam bekerja dengan lama kerjanya dengan bertugas dan mempermudah proses pekerjaan, masa kerja adalah lama nya waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	1- 6 Bulan	2	5
2	1- 2 Tahun	4	10
3	3- 5 Tahun	19	47,5
4	6- 8 Tahun	9	22,5
5	>10 Tahun	6	15
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang bermasa kerja berjumlah 1-6 bulan berjumlah 2 orang atau 5%. Karyawan yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 4 orang atau 10%. Karyawan yang bermasa kerja berjumlah 3-5 tahun berjumlah 19 orang atau 47,5%. Karyawan yang bermasa kerja 6-8 tahun

berjumlah 9 orang atau 22,5%. Dan karyawan yang bermasa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 9 orang atau 15%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru ini ialah bermasa kerja 3-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan dengan masa kerja yang cukup dan mampu akan memberikan kemudahan dirinya dengan pengalaman yang dimilikinya.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 40 - 1 = 39$ ialah 0,308. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Pengalaman (X)	0,841	0,308	Valid
	0,860	0,308	Valid
	0,850	0,308	Valid
	0,795	0,308	Valid
	0,938	0,308	Valid
	0,819	0,308	Valid
	0,670	0,308	Valid
	0,908	0,308	Valid
	Kinerja (Y)	0,814	0,308
0,767		0,308	Valid
0,784		0,308	Valid
0,812		0,308	Valid
0,900		0,308	Valid
0,759		0,308	Valid
0,890		0,308	Valid
0,874		0,308	Valid
0,863		0,308	Valid
0,904		0,308	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel pengalaman kerja (X) dan Kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,329. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 9 indikator pengalaman kerja, 10 indikator variabel kinerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012: 78)

“Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Pengalaman Kerja (X)	0,937	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,950	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas pengalaman kerja (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,937 > 0,60$), dan begitu juga dengan uji reliabilitas dan begitu juga dengan uji realibilitas variable kinerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,950 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel pengalaman kerja dan kinerja dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada

suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relative tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang maka akan secara langsung dapat memahami pelaksanaan kerja yang ada di perusahaan. Untuk menjelaskan pengalaman kerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Dengan Masa Kerja Karyawan Mampu Memahami Tugasnya Dengan Baik

Masa kerja karyawan dengan mempermudah pada proses pekerjaan yang menjadikan setiap orang untuk menyelesaikan tugasnya, masa kerja adalah tingkat pengalaman yang dimiliki karena dengan waktu yang membuat dari pegawai itu sendiri. Masa kerja pegawai akan lebih memahami tugasnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai dengan masa kerja karyawan mampu memahami tugasnya dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Dengan Masa Kerja Karyawan Mampu Memahami Tugasnya Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	42,5
2	Setuju	15	37,5
3	Cukup Setuju	8	40
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai dengan masa kerja karyawan mampu memahmi tugasnya dengan baik. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%, karyawan yang

menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 37,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan mereka masih kurang mampu memahami tugasnya dengan baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu memahami tugasnya dengan baik karena masa kerjanya yang memang cukup lama dan meskipun karyawan yang bekerja ini kurang lama maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut memahami tugasnya dengan efektif.

2. Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Memiliki Tingkat Pengalaman Masa Kerja Yang Cukup Lama

Tingkat pengalaman yang baik dan pekerjaan yang cukup lama akan menjadikan setiap anggota dari karyawan yang mampu melakukan pekerjaan dengan sejalan pada tujuan, karyawan yang memiliki tingkat pengalaman yang baik maka mereka juga aktif dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan Hotel Mutiara Merdeka memiliki tingkat pengalaman masa kerja yang cukup lama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Memiliki Tingkat Pengalaman Masa Kerja Yang Cukup Lama

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	57,5
2	Setuju	12	30
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan Hotel Mutiara Merdeka memiliki tingkat pengalaman masa kerja yang cukup lama yang berjumlah 40 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 57,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 30%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 12,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju dikarenakan masa kerjanya yang masih hanya sebentar.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah karyawan yang bekerja di Hotel Mutiara Merdeka ini masih memiliki pengalaman kerja yang mampu dan cukup lama yang mampu bekerja dengan sebaik dan seefektif mungkin. Karyawan yang mendapat kan tugas dan mengerjakan kerjanya untuk mampu bekerja dengan efektif.

3. Dengan Masa Kerja Yang Tidak Lama Karyawan Di Hotel Ini Mampu Melakukan Pekerjaan Dengan Efektif

Melakukan pekerjaan dengan efektif dengan masa kerja yang tidak lama dan sebentar dengan hal yang akan mempermudah proses yang baik, masa kerja yang cukup lama dan tidak memiliki hal yang efektif, dengan hal ini akan menjadikan setiap pekerjaan itu berjalan dengan sebaik mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai dengan masa kerja yang tidak lama karyawan di Hotel ini mampu melakukan pekerjaan dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Dengan Masa Kerja Yang Tidak Lama
Karyawan Di Hotel Ini Mampu Melakukan Pekerjaan Dengan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	35
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	9	22,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai dengan masa kerja yang tidak lama karyawan di Hotel ini mampu melakukan pekerjaan dengan efektif yang berjumlah 40 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan masa kerja yang sebentar dan tidak mampu mengerjakan tugas secara efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja dengan waktu yang tidak lama juga ada beberapa karyawan, namun mereka masih bisa dan sanggup untuk melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan efektif.

4. Karyawan Memiliki Tingkat Pengetahuan Yang Baik Dengan Pengalaman Yang Mereka Miliki

Tingkat pengetahuan yang dapat menjadikan suatu hal yang mempermudah pada proses kerja yang baik, pegawai atau karyawan yang mendapatkan pekerjaan atau melakukan pekerjaan dengan baik dengan pengetahuan kerjanya yang maksimal maka akan mempermudah proses kerjanya

tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang baik dengan pengalaman yang mereka miliki dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tingkat Pengetahuan Yang Baik Dengan Pengalaman Yang Mereka Miliki

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	30
2	Setuju	19	47,5
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	4	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang baik dengan pengalaman yang mereka miliki yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 47,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 12,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 10%. Karyawan yang menjawab tidak setuju ini dikarenakan bahwa masa kerja dan pengalaman yang ia miliki kurang mampu meningkatkan pengetahuan kerjanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja ini mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dalam bekerja, dan mereka memiliki pengetahuan atas hal tersebut. Misalnya

pengetahuan dalam mendekorasi kamar tamu dengan ilmu yang dimilikinya mereka (karyawan) akan merealisasikan hal tersebut.

5. Karyawan Mampu Berinovasi Dalam Bekerja

Inovasi dalam bekerja akan mempermudah pelaksanaan kerja yang sejalan dan sebanding dengan apa yang dilakukan, inovasi dalam bekerja adalah salah satu hal yang menjadi pekerjaan mampu di perbaiki dan di upgrade ulang menjadi yang lebih baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu berinovasi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Berinovasi Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	25
2	Setuju	6	15
3	Cukup Setuju	17	42,5
4	Tidak Setuju	7	17,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu berinovasi dalam bekerja yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 25%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 15%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 17,5%. Karyawan yang menjawab tidak setuju dan cukup setuju ini dikarenakan mereka masih kurang mampu berinovasi dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka ini masih kurang mampu dalam berinovasi dalam menyelesaikan tugasnya, pekerjaannya yang kurang kreatif dan masih kurang mampu terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Karyawan Memiliki Pemahaman Kerja Yang Sesuai Dengan Tingkat Pengalamannya

Pemahaman kerja yang sesuai pada tingkat pengalaman akan memberikan kemudahan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya secara baik dan efektif. Dengan pemahaman kerja ini secara langsung akan mempermudah pelaksanaan proses kerja yang seimbang dan sejalan pada kebutuhan dari instansi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki pemahaman kerja yang sesuai dengan tingkat pengalamannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Pemahaman Kerja Yang Sesuai Dengan Tingkat Pengalamannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	37,5
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	8	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki pemahaman kerja yang sesuai dengan tingkat pengalamannya yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju

berjumlah 15 orang atau 37,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan bahwa pengalaman kerjanya tidak seimbang dengan tingkat pemahamannya dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka ini masih mampu memahami pekerjaan dan tugasnya meskipun tingkat pengalamannya pada waktu yang sebentar, dengan hal ini maka tugas yang diberikan oleh pihak Hotel mampu dikuasainya dengan baik.

7. Karyawan Mampu Menguasai Peralatan Kerja Dengan Efektif

Mampu menguasai pekerjaan dengan efektif dan sejalan pada kebutuhan dari instansi ini akan menjadikan setiap pekerjaan dilakukan secara jelas dan seimbang. Karyawan yang mampu melakukan dengan peralatan kerja yang seimbang maka akan mempermudah pelaksanaan dan proses kerja yang seimbang. Peralatan kerja menjadi salah satu hal yang harus diutamakan sekali untuk bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menguasai peralatan kerja dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menguasai Peralatan Kerja Dengan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	60
2	Setuju	10	25
3	Cukup Setuju	6	15

4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menguasai peralatan kerja dengan efektif yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 60%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 25%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 15%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan sudah merasa mampu menguasai peralatan kerja yang di miliki oleh instansi, sehingga karyawan yang bekerja mampu dengan alat kerjanya tersebut untuk menyeimbangkan hal yang bekerja dan semampu mungkin untuk berkontribusi dalam pekerjaannya.

8. Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Belum Di Kerjakan Sebelumnya

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan waktu kerja yang dapat mempermudah karyawan itu dalam bekerja, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas akan menjadikan salah satu hal yang dipergunakan untuk memproses kerja secara efektif dan sejalan pada tujuan perusahaan atau pun instansi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas yang belum dikerjakan sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan
Tugas Yang Belum Di Kerjakan Sebelumnya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	45
2	Setuju	19	47,5
3	Cukup Setuju	3	7,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas yang belum dikerjakan sebelumnya yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan bahwa masih kurang mampu mengerjakan tugasnya dengan baik karena pengalamannya yang kurang lama.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Hotel Mutiara merdeka ini mampu bekerja dengan menyelesaikan tugasnya dengan kemampuannya, mereka selalu menyelesaikan tugas sebelum diminta oleh instansi. Namun masih dalam prosedur yang sudah ditetapkan oleh instansi.

Tabel 5.15
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Pengalaman Kerja (X) pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka
Pekanbaru

Variabel Pengalaman Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Lama Kerja						
Dengan masa kerja karyawan mampu memahami tugasnya dengan baik	17	15	8	0	0	169
Bobot Nilai	85	60	24	0	0	
Karyawan Hotel Mutiara Merdeka memiliki tingkat pengalaman masa kerja yang cukup lama	23	12	5	0	0	178
Bobot Nilai	115	48	15	0	0	
Dengan masa kerja yang tidak lama karyawan di Hotel ini mampu melakukan pekerjaan dengan efektif	14	17	9	0	0	165
Bobot Nilai	70	68	27	0	0	
Tingkat Pengetahuan						
Karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang baik dengan pengalaman yang mereka miliki	12	19	5	4	0	159
Bobot Nilai	60	76	15	8	0	
Karyawan mampu berinovasi dalam bekerja	10	6	17	7	0	139
Bobot Nilai	50	24	51	14	0	
Karyawan memiliki pemahaman kerja yang sesuai dengan tingkat pengalamannya	15	17	8	0	0	167
Bobot Nilai	75	68	24	0	0	
Penguasaan Terhadap Pekerjaan						
Karyawan mampu menguasai peralatan kerja dengan efektif	24	10	6	0	0	184
Bobot Nilai	120	40	24	0	0	
Karyawan mampu	18	19	3	0	0	175

menyelesaikan tugas yang belum di kerjakan sebelumnya						
Bobot Nilai	90	76	9	0	0	
Total Skor						1.336
Skor Tertinggi						184
Skor Terendah						139
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan mampu menguasai peralatan kerja dengan efektif dengan skor sebanyak 232. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan mampu berinovasi dalam bekerja dengan skor sebanyak 139

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 5 \times 40 = 1.600$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 1 \times 40 = 320$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{1.600 - 320}{5}$$

$$: 256$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pengalaman kerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.600 - 1.344$$

$$\text{Baik} = 1.344 - 1.088$$

Netral	= 1.088- 832
Tidak Baik	= 832- 576
Sangat Tidak Baik	= 576- 320

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel pengalaman kerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru Pekanbaru adalah sebesar 1.336 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.344- 1.088 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang sesuai pada standar dan pelaksanaan kerjanya dengan maksimal sehingga dengan pengalamannya yang cukup lama mereka (karyawan) masih mampu untuk mengetahui dan memahami pekerjaannya dengan baik.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Kinerja ini merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Untuk menjelaskan kinerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Selalu Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tindakan teliti adalah salah satu hal yang paling diutamakan dalam bekerja, karena ketelitian menjadi salah satu hal yang akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada dasarnya karyawan yang menurutnya teliti agar dalam setiap pekerjaan tidak mengulangi pekerjaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan Hotel Mutiara Merdeka selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Selalu Teliti dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	47,5
2	Setuju	18	45
3	Cukup Setuju	3	7,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan Hotel Mutiara Merdeka selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 45%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Hotel Mutiara ini mampu bekerja dengan tingkat ketelitian yang baik, sehingga pada proses pekerjaannya misalnya dalam melayani tamu hotel lebih berpengalaman dan aktif dalam menyikapinya, dan masih ada hal yang membuat karyawan tersebut teliti dalam Menyusun peralatan yang ada di dapur hotel agar terlihat lebih rapi.

2. Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Selalu Rapi Dalam Bekerja

Kerapian dalam bekerja akan menjadi salah satu hal yang akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan yang rapi dalam bekerja maka mereka akan merasa nyaman dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin maka akan menjadikan setiap karyawan itu memiliki hal yang memudahkan dalam bekerja. Kerapian dalam bekerja akan menjadikan seseorang mampu dan merasa dirinya menjadi self reward karena bekerja sudah rapi dan dianggap baik oleh pimpinan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan Hotel Mutiara Merdeka selalu rapi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Hotel Mutiara Merdeka
Selalu Rapi dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	47,5
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	4	10
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan Hotel Mutiara Merdeka selalu rapi dalam bekerja yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 10%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang rapi dalam menyelesaikan tugasnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Hotel Mutiara ini selalu rapi dalam bekerja, karyawan yang bekerja di sini harus juga berpenampilan rapi dan bekerja dengan tingkat kerapian yang baik, hal ini akan menjadi penilaian bagi pimpinan Hotel.

3. Karyawan Mampu Bertanggungjawab Dengan Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan

Pertanggungjawaban dengan tugas yang diberikan oleh setiap anggota yang bekerja pada setiap organisasi adalah salah satu hal yang akan mempermudah karyawan itu bekerja, karena setiap pertanggungjawaban yang diberikan harus diselesaikan dengan efektif dan sejalan pada kebutuhan dari instansi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bertanggungjawab
dengan Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	30
2	Setuju	24	60
3	Cukup Setuju	4	10
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 60%. Dan karyawan yang menjawab 4 orang atau 10%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan bahwa ada beberapa karyawan yang masih kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka ini mampu menyelesaikan seluruh tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dan disiapkan pada waktu yang memang dilakukannya dengan baik.

4. Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Selalu Jujur Dalam Menyelesaikan Tugasnya

Kejujuran dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan akan menjadikan salah satu hal yang akan mempermudah pelaksanaan dan proses yang

berhubungan pada setiap pilihan dan tugas yang dimilikinya. Karyawan yang mampu bersikap dan bertindak dalam menyelesaikan tugas, karyawan yang jujur dalam bertugas dan bekerja akan menjadikan salah satu hal yang menjadikan seseorang untuk mampu bertanggungjawab. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan Hotel Mutiara Merdeka selalu jujur dalam menyelesaikan tugasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Hotel Mutiara Merdeka
Selalu Jujur Dalam Menyelesaikan Tugasnya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	42,5
2	Setuju	12	30
3	Cukup Setuju	11	27,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan Hotel Mutiara Merdeka selalu jujur dalam menyelesaikan tugasnya yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 30%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan ia masih ada bersikap yang kurang jujur dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih selalu jujur dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan merasa apabila dirinya jujur

dalam bekerja maka pekerjaan itu akan membuat dirinya merasa nyaman. Apalagi di Hotel yang mana pengunjung atau tamu yang ketinggalan barang atau hal yang lainnya menjadi boomerang bagi karyawan untuk bertindak laku jujur dalam bekerja.

5. Karyawan Memiliki Hasil Yang Sesuai Pada Kebijakan Dan Standar Yang Di Tetapkan Oleh Instansi

Hasil kerja merupakan suatu standar yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang baik dan sejalan pada ketetapan yang berjalan. Dan standar pada pelaksanaan kerja yang efektif harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja, hal ini juga sebagai penanda dalam melakukan tugas dan pekerjaannya yang seharusnya dilakukan dengan baik. Karyawan yang mudah dan merasakan bahwa pelaksanaan kerjanya harus seimbang pada hasil kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hasil yang sesuai pada kebijakan dan standar yang ditetapkan oleh instansi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Hasil Yang Sesuai Pada Kebijakan Dan Standar Yang Ditetapkan Oleh Instansi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	30
2	Setuju	18	45
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	4	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hasil yang sesuai pada kebijakan dan standar yang ditetapkan oleh instansi yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 15%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 10%. Karyawan yang menjawab tidak setuju ini dikarenakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang sesuai dengan melakukan tugasnya dengan standar yang sudah diberikan oleh instansi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka ini mampu bekerja dengan hasil yang sudah sesuai menurut kebijakan dari instansi, hal ini juga akan menjadi keseimbangan dari karyawan untuk melaksanakan proses kerjanya dengan sebaik mungkin, hal ini juga harus diperhatikan oleh pimpinan Hotel agar memaksimalkan hasil kerjanya dengan baik.

6. Karyawan Mampu Menyelesaikan Seluruh Tugas Yang Diberikan Oleh Instansi

Mampu menyelesaikan tugas dengan yang diberikan oleh instansi menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam setiap pekerjaan, tugas yang diberika instansi mempermudah dalam proses kerja yang sejalan pada tujuan dari yang diinginkan oleh perusahaan, dan ini menandakan bahwa karyawan bekerja dengan tingkat kuantitas yang baik dan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden

mengenai karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan oleh instansi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Seluruh Tugas Yang Diberikan Oleh Instansi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	67,5
2	Setuju	10	25
3	Cukup Setuju	3	7,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan oleh instansi yang berjumlah 40 orang. Dilihat karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 67,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 25%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada instansi ini mampu bekerja dengan tugas yang diberikan. Karyawan dengan bekerja yang semaksimal dan mempermudah proses kerjanya sendiri juga dapat dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhan dari Hotel Mutiara.

7. Karyawan Mampu Bekerja Dengan Mencapai Target Yang Diberikan Oleh Hotel Mutiara Merdeka

Kemampuan dalam mencapai target dalam pekerjaan yang menghasilkan segala tugas yang dapat mempermudah pelaksanaan dan proses kerja akan menadikan salah satu hal yang akan mendapatkan penilaian dari pimpinan yang

akan menjadikan setiap hal ini menjadi lebih mudah, apabila target yang dimiliki oleh karyawan itu baik maka akan baik pula konsep dari pekerjaannya tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja dengan mencapai target yang diberikan oleh Hotel Mutiara Merdeka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bekerja Dengan Mencapai Target Yang diberikan Oleh Hotel Mutiara Merdeka

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	32,5
2	Setuju	16	40
3	Cukup Setuju	9	22,5
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja dengan mencapai target yang diberikan oleh hotel Mutiara Merdeka yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5%. Dari jawaban tidak setuju masih ada beberapa karyawan yang masih kurang dalam mencapai target dan pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selau menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan target yang tepat dan efektif, sehingga

karyawan yang bekerja dengan target tersebut akan mempermudah pelaksanaan kerjanya sendiri.

8. Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu

Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu merupakan salah satu dari penilaian yang akan menjadikan setiap orang dalam bertugas. Tugas yang diselesaikan tepat waktu akan menjadikan setiap orang untuk mampu dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin hal ini yang menyebabkan karyawan untuk mampu dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	27,5
2	Setuju	12	30
3	Cukup Setuju	17	42,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang berjumlah 40 orang atau 27,5%. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 30%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%. Dari

jawaban cukup setuju hal ini dikarenakan bahwa ada karyawan yang masih kurang melakukan tugas dengan tepat waktu dan efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka ini masih kurang mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, hal ini menandakan bahwa banyak dari karyawannya yang mengulur waktu pekerjaan, yang seharusnya bisa selesai dengan cepat tetapi karyawan menundanya.

9. Karyawan Mampu Melaksanakan Seluruh Tugas Yang Diberikan Oleh Instansi

Pelaksanaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan adalah salah satu hal yang akan mendapatkan tugas dan pernyataan yang mampu dijalankan dengan semaksimal mungkin, karyawan yang dapat mempermudah pelaksanaan kerja yang jelas akan melancarkan proses kerja yang mana akan menjadikan karyawan untuk bekerja dengan baik dan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu melaksanakan seluruh tugas yang diberikan oleh instansi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Melaksanakan Seluruh tugas Yang Diberikan Oleh Instansi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	45
2	Setuju	13	32,5
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	3	7,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu melaksanakan seluruh tugas yang diberikan oleh instansi yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 15%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%. Dari jawaban tidak setuju ini dikarenakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang menyelesaikan tugas secara keseluruhan dengan efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan, tugas yang diberikan oleh pimpinan ini di selesaikan dengan kewajiban dari karyawan itu sendiri, hal ini yang menyebabkan karyawan harus maksimal dalam bekerja.

10. Karyawan Selalu Masuk Dan Pulang Kerja Dengan Tepat Waktu dan Efektif

Pekerjaan dengan masuk dan pulang kerja tepat waktu akan menjadikan karyawan untuk selalu mampu dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, masuk dan pulang kerja apabila ada keterkendalaan dalam bekerja maka setiap karyawan yang masuk ini terlambat maka akan mengganggu karyawan yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan, untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Masuk Dan Pulang
Kerja Tepat Waktu Dan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	15
2	Setuju	11	27,5
3	Cukup Setuju	14	35
4	Tidak Setuju	9	22,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu dan efektif yang berjumlah 40 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 15%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%. Karyawan yang menjawab tidak setuju ini dikarenakan bahwa ada beberapa karyawan yang masih kurang mengulur waktu kerjanya dan selalu datang dengan terlambat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka ini memiliki keterkendalaan dalam masuk kerja sehingga karyawan yang *shift* merasa karyawan yang lain untuk masuk harus menunggu waktu nya dalam mendatangi karyawan yang akan masuk pada jam shift tersebut.

Tabel 5.26
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (X) pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas Kerja						
Karyawan Hotel Mutiara Merdeka selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	19	18	3	0	0	176
Bobot Nilai	95	72	9	0	0	
Karyawan Hotel Mutiara Merdeka selalu rapi dalam bekerja	19	17	4	0	0	175
Bobot Nilai	95	68	12	0	0	
Karyawan mampu bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan	12	24	4	0	0	168
Bobot Nilai	60	96	12	0	0	
Karyawan Hotel Mutiara Merdeka selalu jujur dalam menyelesaikan tugasnya	17	12	11	0	0	166
Bobot Nilai	85	48	33	0	0	
Kuantitas Kerja						
Karyawan memiliki hasil yang sesuai pada kebijakan dan standar yang di tetapkan oleh instansi	12	18	6	4	0	158
Bobot Nilai	60	72	18	8	0	
Karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan oleh instansi	27	10	3	0	0	184
Bobot Nilai	135	40	9	0	0	
Karyawan mampu bekerja dengan mencapai target yang diberikan oleh Hotel Mutiara Merdeka	13	16	9	2	0	160
Bobot Nilai	65	64	27	4	0	

Waktu							
Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	11	12	17	0	0	154	
Bobot Nilai	55	48	51	0	0		
Karyawan mampu melaksanakan seluruh tugas yang diberikan oleh instansi	18	13	6	3	0	166	
Bobot Nilai	90	52	18	6	0		
Karyawan selalu masuk dan pulang kerja dengan tepat waktu dan efektif	6	11	14	9	0	134	
Bobot Nilai	30	44	42	18	0		
Total Skor							1.641
Skor Tertinggi							184
Skor Terendah							134
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan oleh instansi dengan skor sebanyak 184. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan selalu masuk dan pulang kerja dengan tepat waktu dan efektif dengan skor sebanyak 134

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 40 = 2.000$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 40 = 400$$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

5

: $\frac{2.000- 400}{5}$

5

: 320

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.000- 1.680

Baik = 1.680- 1.360

Netral = 1.360- 1.040

Tidak Baik = 1.040- 720

Sangat Tidak Baik = 720- 400

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru Pekanbaru adalah sebesar 1.641. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.680- 1.360 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki hasil kerja yang mampu memuaskan instansi, karyawan yang berhasil dalam pekerjaannya dapat mempermudah proses kerjanya dengan maksimal mungkin, hal ini akan menjadikan karyawan untuk selalu menjadikan pelaksanaan kerja yang mudah dan sejalan pada kebutuhan dari Hotel Mutiara Merdeka.

5.5 Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

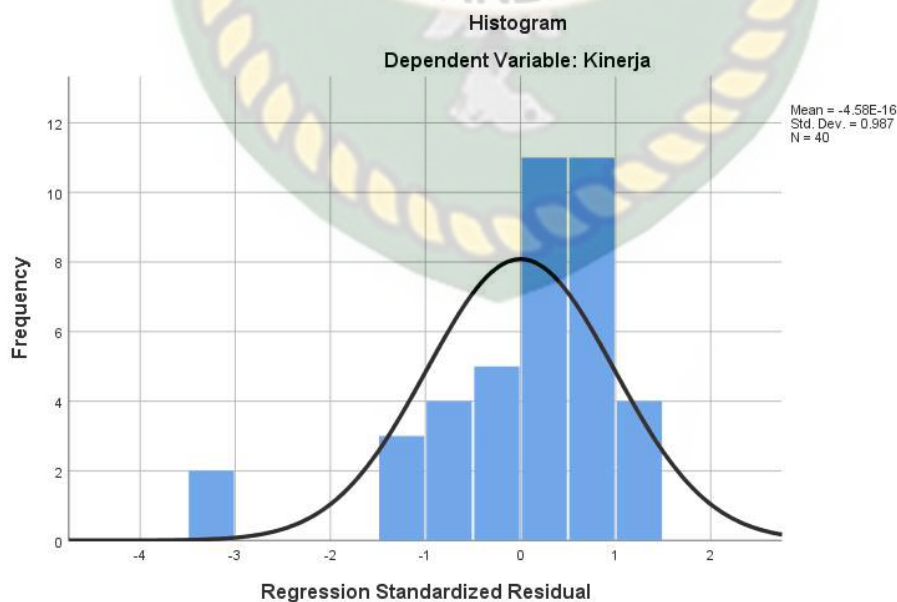
5.5.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

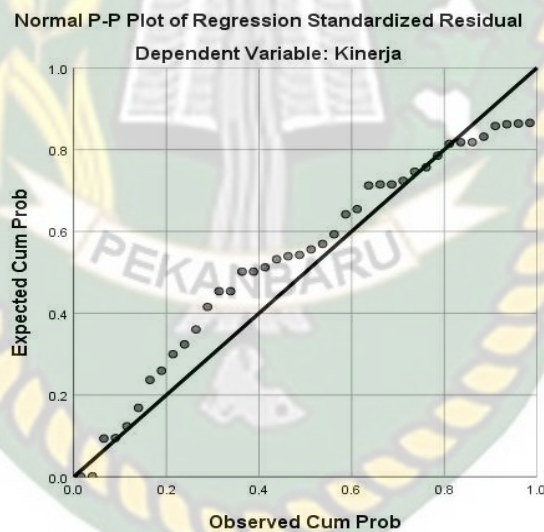
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari keterangan gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan uji histogram. Berdasarkan dari gambar yang sudah dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan secara meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti pada garis yang sebenarnya sampai pada garis frekuensi dengan efektif. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram pada penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut. Pada gambar tersebut dilihat bahwa garis sumbu masih mengarah sejalan dan mengikuti pada garis sumbu Y. jadi

dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian (pengalaman kerja dan kinerja) ini menggunakan pendekatan normal P-Plot berdistribusi dengan normal.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.27
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1	(Constant)	10.271	2.183		4.704	.000		
	Pengalaman	.827	.085	.845	9.744	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 10,271 + 0,827X + e$$

Kesimpulannya :

X : Pengalaman Kerja

Y : Kinerja

a : konstanta

b : Koefisien regresi pengalaman kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 10,271 artinya jika pengalaman kerja satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 10,271 Artinya jika karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka ini kurang mampu mengefektifkan kerjanya dengan pengalaman yang ia miliki maka kinerja karyawan akan tetap berada pada 10,271 sebesar satu satuan.
- b. Koefisien regresi dari variabel pengalaman kerja. Jika satuan nilai dari kemampuan kerja memiliki coefficient (b1)= 0,827. Hal ini berarti jika karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka memiliki keterampilannya dalam bekerja dan masih saja pengalaman kerjanya maksimal maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,827 atau sebesar satu satuan.

5.5.2 Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.714	.707	5.089	1.456

a. Predictors: (Constant), Pengalaman

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .845^a$. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yaitu sebesar 0,714 atau 71,4%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,714. Hal ini berarti 71,4% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 71,4\% = 28,6\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti stress kerja, konflik kerja kompetensi kerja, kemampuan kerja, reward, beban kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

2. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*p value*), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.271	2.183	4.704	.000		
	Pengalaman	.827	.085	.845	9.744	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tabel tersebut merupakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel pengalaman kerja (X) = memiliki nilai t hitung 9,744 > dan T tabel 1,683 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang mana (9,744 > 1,683). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Dengan melihat pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan terlihat secara langsung dengan masa kerja yang dipunyai karyawan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka. Makna nya ini ialah apabila karyawan yang ada di instansi tersebut kurang memaksimalkan dalam merealisasikan pengalamannya dalam bekerja, dan pengetahuannya tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan dari Hotel maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dan begitu juga sebaliknya apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dan mampu dilakukan dengan berdasarkan kebutuhan dari instansi tersebut maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yaitu sebesar 0,714 atau 71,4%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,714. Hal ini berarti 71,4% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja.

Skor persentase tertinggi pada variabel pengalaman kerja berada pada indikator karyawan mampu menguasai peralatan kerja dengan efektif, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada instansi ini mampu menguasai peralatan kerja yang ada di Hotel dan memaksimalkan pengalaman kerja yang sudah pernah ia lakukan selama bekerja.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator Karyawan mampu berinovasi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka ini masih kurang efektif dalam menginovasikan dirinya untuk bekerja, karyawan masih kurang untuk terampil dalam dan mengupgrade skillnya kearah yang lebih baik dalam meningkatkan hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang Andani Saraswati pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nikki Di Denpasar. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian karyawan menjadi tolak ukur berkualitas atau tidaknya karyawan pada Hotel Nikki Di Denpasar.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Metri Lestari pada tahun 2021 yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil regresi pada variabel pengalaman kerja yaitu 0,827. Hal ini berarti jika karyawan pada Hotel Mutiaran Merdeka Pekanbaru ini memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang kerja yang diberikan pihak perusahaan ini maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sebesar 0,820 sebesar satu satuan.
2. Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru
3. Skor persentase tertinggi pada variabel pengalaman kerja berada pada indikator karyawan mampu menguasai peralatan kerja dengan efektif, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada instansi ini mampu menguasai peralatan kerja yang ada di Hotel dan memaksimalkan pengalaman kerja yang sudah pernah ia lakukan selama bekerja.
4. Skor persentase tertinggi pada variabel kinerja karyawan berada pada Karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan oleh instansi, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja mampu menyelesaikan tugas nya dengan baik dalam bekerja.

5. Skor persentase yang paling rendah berada pada indikator Karyawan mampu berinovasi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka ini masih kurang efektif dalam menginovasikan dirinya untuk bekerja, karyawan masih kurang untuk terampil dalam dan mengupgrade skillnya kearah yang lebih baik dalam meningkatkan hasil kerjanya.
6. Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dengan nilai R Square ialah sebesar 71,4%.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Adapun saran dalam peneltiin ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan untuk lebih meningkatkan inovasi karyawan nya dalam bekerja agar setiap karyawan tersebut mampu terampil dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan
2. Diharapkan kepada pimpinan untuk memperhatikan kualitas karyawan sehingga karyawan bisa mengupgrade tingkat pengalaman yang dimiliki oleh karyawan
3. Dan diharapkan juga kepada karyawan untuk lebih memperhatikan proses kerja dan kondisi selama dalam pekerjaan agar realisasi dari pekerjaannya tersebut dapat direalisasikan.

4. Diharapkan untuk pihak Hotel Mutiara Merdeka untuk menjaga dan memberikan pemahaman yang baik dalam bekerja serta meskipun masa kerja karyawan tersebut rendah namun karyawan harus memiliki pemahaman kerja yang baik



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, Dubrin J. 2010. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Jakarta: Prenada Media,
- Astuti, P. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Service Department Eastparc Hotel Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Stp Ampta Yogyakarta).
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bernardin, Russel. 2013. *Human Resource Management. An Experiential Approach International*. Edition. Mc. Graww Hill
- Damayanti, R. (2021). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Louis Kienne Hotel Group Semarang*. *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*, 6(2).
- Davis Keith, William Frederick. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Davis, K.J.W, dan Newstrom. 2013. *Kinerja Dalam Organisasi*. Jilid II. Jakarta : Penerbit Erlangga,
- Dunggio, M. 2013. *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA Vol 1(4)*, ISSN 2303-1174
- Edwin, Flippo. 2010. *Principle Of Personel Management. Six Edition*. Mc. Graw Hill: Tokyo
- Ekawati, Nindy Ellese, Burhanudin AY, Supawi Pawenang. 2020. *Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi dan Teamwork terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Btn Cabang Surakarta*. *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2011. *Organsisasi*. Jakarta: Erlangg
- Gitosudarmo, Indriyo, (2013), *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Greenberg dan Baron, 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Pustaka

- Griffin dan Moorhead. 2014. *Organizational Behavior. Managing. People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Gujarati, Damodar. 2018. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Islachul Fitri, D. E. M. A. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adi Assri Hotel Pemuteran* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Lestari, N. L. M. (2021). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian*. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 72-76.
- Mulyana, Deddy, 2014. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rahman, A. A. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 101 Kota Palembang* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Rivai, Veithzal, dan Saiful Sagala 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, S.P., T. Judges. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II. Jakarta: Prinhalindo.
- Saraswati, K. A., & Dewi, A. S. K. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Kepribadian terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Hotel Nikki di Denpasar*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 6167-6168.
- Sarjono, Hariadi dan Winda Julianita, 2013, *SPSS Vs Lisrel, Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti, 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama, Jakarta
- Suryaningsih, L. P. E., Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Bagus Lovina*. *Jurnal Manajemen*

Indonesia, 7(1).

Tarwiyah, I. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Taman Selini* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).

Ulandari, N. W., Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lakeview Hotel & Restaurant Di Desa Batur Tengah Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2).

Yunita, K. E., Yulianthini, N. N., SE, M., & Bagia, I. W. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).

