

Submitted 30 Mei 2022
Accepted 30 Juni 2022

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HOUSEKEEPING DI HARRIS POP! HOTEL &
CONVENTIONS DENPASAR – BALI**

***THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF
HOUSEKEEPING EMPLOYEES AT HARRIS POP!
HOTELS & CONVENTIONS DENPASAR – BALI***

Gede Agus Setiawan

Program Studi Diploma IV Manajemen Perhotelan, Institut Pariwisata Dan Bisnis
Internasional

agusehsan123@gmail.com

ABSTRAK

Pengalaman kerja dan motivasi merupakan salah satu penyebab meningkatnya kinerja karyawan. Dilihat dari fenomena unik yang didapat dari penelitian, pengalaman kerja yang dimiliki karyawan Housekeeping di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali tergolong rendah dan juga motivasi yang diberikan sangat sedikit, akan tetapi kinerja yang dihasilkan masih cukup memuaskan. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali, yaitu pada bulan Agustus sampai dengan Desember 2020. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali, dengan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan Housekeeping sebagai sampel dan teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik sampling jenuh. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan Pengalaman Kerja berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Motivasi berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, Pengalaman Kerja dan Motivasi berpengaruh sangat signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan serta motivasi yang diberikan harus lebih diperhatikan, mengingat harapan hotel yang ingin selalu memberikan pelayanan melebihi ekspektasi tamu.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan Housekeeping, dan HARRIS POP! Hotel

ABSTRACT

Work experience and motivation are one of the causes of increased employee performance. Judging from the unique phenomenon obtained from research, the work experience of Housekeeping employees at HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar - Bali is classified as low and also the motivation given is very little, but the resulting performance is still quite satisfying. The purpose of this study is to determine how much influence the variables Work Experience and Motivation on Employee Performance. This research was conducted at HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar - Bali, from August to December 2020. The data analysis method used in this study is multiple linear regression which is used to determine the effect of Work Experience and Motivation on Performance at HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar - Bali, by distributing questionnaires to 30 Housekeeping employees as samples and the sampling technique used was saturated sampling technique. Testing the research hypothesis using SPSS 25.0. The results of this study indicate that work experience has a very significant effect partially on employee performance. While motivation has a very significant effect partially on employee performance. Then, work experience and motivation have a very significant effect simultaneously on employee performance. The work experience of employees and the motivation given must be paid more attention, given the expectations of hotels that want to always provide services that exceed guests' expectations

Keywords: Work Experience, Motivation, Performance of Housekeeping Employees, and HARRIS POP! Hotel.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Menurut Hasibuan (2003) sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan

karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja didapatkan karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. (Hasibuan, 2002:55). Pengalaman kerja calon pegawai hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Selain adanya pengalaman kerja yang menjamin kemampuan kerja suatu karyawan, adanya motivasi kerja juga menjadi salah satu penunjang meningkatnya kemampuan kerja suatu karyawan. Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali merupakan salah satu city hotel di Denpasar yang memiliki banyak pesaing. Citra dari hotel yang baik diharapkan dapat memberikan pelayanan melebihi harapan tamu, sehingga tamu diharapkan bisa menumbuhkan rasa loyalitas. Untuk menciptakan kualitas pelayanan yang terbaik, pastinya memerlukan tenaga kerja yang berkompeten. Akan tetapi, dari wawancara yang penulis lakukan kepada salah satu Housekeeping Supervisor di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali. Penulis mendapatkan informasi bahwa karyawan Housekeeping di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali memiliki pengalaman kerja yang kurang. keterbatasan pengalaman kerja mengaibatkan tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki semakin rendah. Demikian juga dengan kurangnya motivasi yang diberikan dengan harapan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Namun dari observasi yang dilakukan penulis, didapatkan fakta bahwa para tamu yang menginap di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali merasa cukup puas dengan pelayanan Housekeeping di hotel tersebut, hal ini dapat dilihat dari guest comments yang ditujukan kepada karyawan Housekeeping menunjukkan angka 8 (sangat bagus), penilaian ini dievaluasi oleh beberapa website booking online mencakup keseluruhan kinerja karyawan Housekeeping di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali. Adapun penilaian lain yang didapatkan penulis untuk memperkuat fakta yang diperoleh sebelumnya, penulis juga melakukan wawancara secara langsung mengenai kinerja karyawan Housekeeping melalui pihak Supervisor di hotel tersebut. Dan hasil yang didapatkan penulis, pihak Supervisor menyatakan bahwa kinerja Housekeeping di hotel HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali cukup memuaskan, dan pihak Supervisor juga memberikan penilaian

kinerja sebagai bukti atas pernyataan yang diberikan. Mengingat fakta pengalaman kerja karyawan Housekeeping yang dimiliki kurang serta kurangnya pemberian motivasi yang dilakukan pihak hotel, seharusnya kinerja karyawan yang dihasilkan kualitasnya menurun. Disini terjadi fenomena unik dimana walaupun pengalaman kerja yang dimiliki karyawan Housekeeping kurang serta kurangnya pemberian motivasi yang dilakukan pihak hotel, tapi kinerja yang dihasilkan masih cukup memuaskan, Dari fenomena yang terjadi, penelitian ini akan penulis fokuskan pada seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja yang diberikan terhadap kinerja karyawan Housekeeping di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya. Maka, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

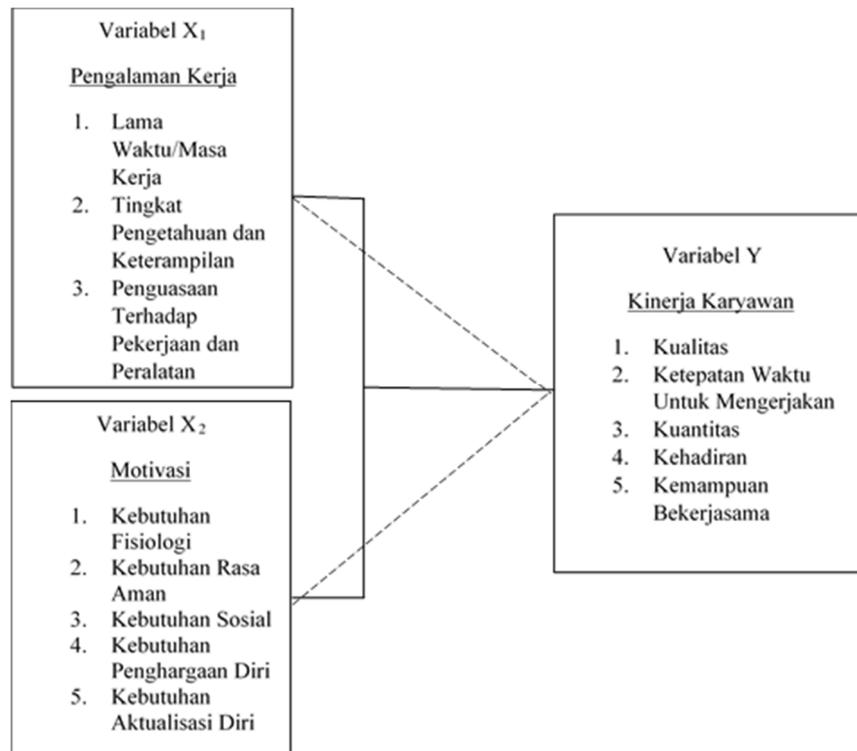
1. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali?
3. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan membuktikan pengetahuan ilmu-ilmu teoritis yang dipelajari dibangku kuliah dan diaplikasikan pada dunia kerja :

1. Untuk menganalisa pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping pada HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali.
2. Untuk menganalisa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping pada HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali.
3. Untuk menganalisa pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping pada HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar – Bali.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar-Bali, Jl. Cokroaminoto No.23-25, Pemecutan Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80118. Penelitian ini akan dilakukan selama 5 bulan, yakni dari periode Agustus 2020 dan berakhir pada bulan Desember 2020, dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Faenkel dan Wallen, 2008:328).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Housekeeping HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar-Bali sebanyak 30 karyawan, dengan Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, jadi total sampel yang digunakan 30 Karyawan housekeeping HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar-Bali, dengan jenis data Kuantitatif dan Kualitatif.

Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data primer yaitu seluruh jawaban dari hasil 30 kuesioner yang disebarakan ke seluruh karyawan Housekeeping di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar-Bali, dan data sekunder yang berupa data diri karyawan yang di dalamnya terdapat data tingkat pendidikan, data masa kerja, data training record karyawan, Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dengan Skala likert yang digunakan mempunyai 5 skala:

Tabel 1. Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (SKS)	1

Penelitian ini menggunakan pengujian instrument Uji Validitas, untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 52). Hasil uji validitas yang telah di uji cobakan kepada 30 responden di HARRIS POP! Hotel & Conventions Denpasar-Bali, dinyatakan dalam Tabel. 2 di bawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas

			Catatan	
			Valid	Tidak Valid
X1 (Pengalaman Kerja)				
	X1.1	0.47		Tidak Valid
	X1.2	0	Valid	
	X1.3	0.00	valid	
	X1.4	0	Valid	
	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan			
	X1.5	0.00	Valid	
	X1.6	0.00	Valid	
	X1.7	0.01	Valid	
	X1.8	0.00	Valid	

Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan			
X1.9	0.19		Tidak Valid
X1.1	0,00	Valid	
X1.1	0.00	Valid	

	X1.12	0,00	Valid	
	Kebutuhan Fisiologi			
	X2.1	0	Valid	
	X2.2	0	Valid	
	X2.3	0,01	Valid	
	X2.4	0,00	Valid	
	Kebutuhan Rasa Aman			
	X2.5	0	Valid	
	X2.6	0.00	Valid	
	X2.7	0,05		Tidak Valid
	X2.8	0,03	Valid	
	Kebutuhan Sosial			
	X2.9	0,00	Valid	
	X2.10	0.00	Valid	
	X2.11	0	Valid	
	X2.12	0	Valid	
	Kebutuhan Penghargaan Diri			
	X2.13	0.00	Valid	
	X2.14	0	Valid	
	X2.15	0	Valid	
	X2.16	0.00		Tidak Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri			
	X2.17	0	Valid	
	X2.18	0,00	Valid	
	X2.19	0,00	Valid	

Dari Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa item dinyatakan valid apabila signifikansi korelasi antara item butir skor dengan total skor < 0,05 dan > 0,05 dinyatakan tidak valid dan Uji Reliabilitas, suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 47). Instrumen penelitian reliabel apabila nilai Chonbach Alpha lebih besar dari 0,60

Tabel. 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's	Catatan	
X1 (Pengalaman Kerja)	Lama Waktu/Masa Kerja			
	X1.2	0.642	Reliabel	
	X1.3		Reliabel	
	X1.4		Reliabel	
	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan			
	X1.6		Reliabel	
	X1.8		Reliabel	
	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan			
	X1.11		Reliabel	
	X1.12		Reliabel	
		Kebutuhan Fisiologi		
		X2.1		Reliabel
X2.2		Reliabel		
Kebutuhan Rasa Aman				
X2.5			Reliabel	
X2.6			Reliabel	
Kebutuhan Sosial				
X2.11			Reliabel	
X2.12			Reliabel	

Kebutuhan Perngharagaan Diri		
X2.13		Reliabel
X2.14		Reliabel
X2.15		Reliabel
X2.16		Reliabel
Kebutuhan Aktualisasi Diri		
X2.17		Reliabel
X2.19		Reliabel

Dari Tabel. 3 dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dapat dikatakan handal dan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,60 dan Cronbach's Alpha didapatkan dari item yang dinyatakan valid (Azwar,2014:95).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, dan Uji R2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dikategorikan sebagai berikut:

Tabel. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Cross tab						
					Total	
		rendah	sedang	tinggi		
JENIS KELAMIN		Count	6	12	7	25
		% of Total	20%	40%	23.33%	83.33%
		Count	2	3	0	5
		% of Total	6.67%	10%	0%	16.67%
		Count	8	15	7	30
		% of Total	26.67%	50%	23.33%	100.0%

Berdasarkan Tabel. 4 dapat dilihat bahwa karyawan di Housekeeping di HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali didominasi oleh kelompok karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 83.33% (25 orang)

Tabel. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Crosstab						
		Kode kinerja			Total	
		rendah	sedang	tinggi		
		Count	6	9	5	20
		% of Total	20%	30%	16.67%	66.67%
		Count	2	6	1	9
		% of Total	6.67%	20%	3.33%	30%
		Count	0	0	1	1
		% of Total	0.0%	0.0%	3.33%	3.33%
Total		Count	8	15	7	30
		% of Total	26.67%	50%	23.33%	100.0%

Berdasarkan Tabel. 5, maka dapat dilihat bahwa usia 20-30 tahun merupakan kelompok umur responden dengan persentase tertinggi, yaitu sebesar 66,67% (20 orang).

Tabel. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Crosstab						
		Kode kinerja			Total	
		rendah	sedang	tinggi		
PENDIDIKAN	SMA/SMK	Count	6	8	5	19
		% of Total	20%	26.67%	16.66%	63.33%
	D1	Count	2	6	2	10
		% of Total	6.67%	20%	6.67%	33.34%
	LAINNYA (SMP)	Count	0	0	1	1
		% of Total	0%	0%	3.33%	3.33%
Total		Count	8	14	8	30
		% of Total	26.67%	26.66%	26.67%	100.0%

Berdasarkan Tabel. 6 dapat dilihat bahwa karyawan di Housekeeping di HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali

didominasi oleh kelompok karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebesar 63.33% (19 orang).

Tabel. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Crosstab						
		Kode kinerja			Total	
		rendah	sedang	tinggi		
MASA KERJA	Count	4	5	1	10	
		% of Total	13.33%	16.67%	3.33%	33.33%
	Count	0	3	3	6	
		% of Total	0%	10%	10%	20%
	Count	4	7	3	14	
		% of Total	13.33%	23.33%	10%	46.67%
Count		8	15	7	30	
% of Total		26.67%	50%	23.33%	100.0%	

Berdasarkan Tabel. 7 dapat dilihat bahwa kelompok lama bekerja > 2 tahun merupakan kelompok usia dengan persentase tertinggi yaitu sebesar 46.67% (14 orang)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 8 Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y (Kinerja Karyawan)	870.460	547.317	30

X1 (Pengalaman Kerja)	212.541	330.303	30
X2 (Motivasi)	311.911	354.444	30

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Mean (rata rata hitung) \pm SD dari Kinerja (Y): 87.0460 ± 5.47317 , Pengalaman kerja (X1): 21.2541 ± 3.30303 dan Motivasi (X2): 31.1911 ± 3.5444 .

Tabel. 9 Kualifikasi Kinerja

Kode kinerja						
			Valid	Cumulativ		
	rendah	8	26.67	26.67	26.67	
	sedang	15	50.00	50.00	50.00	
	tinggi	7	23.33	23.33	23.33	
	total	30	100.00	100.00	100.00	

Berdasarkan Tabel 9 disimpulkan bahwa kinerja karyawan Housekeeping di HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali mempunyai kinerja yang sedang.

Tabel. 10 Kualifikasi Kinerja

		Y	X1	X2
	Kinerja (Y)	1.000	.841	.754
	Pengalaman			
	Motivasi			
	Y	.000	.000	.000
	X1	.000	.000	.000
	X2	.000	.000	.000
	Y	30	30	30

	X1	30	30	30
	X2	30	30	30

Pada Tabel. 10 menunjukkan bahwa korelasi antara Kinerja Karyawan (Y) dengan Pengalaman Kerja (X1): $r_{yx1} = 0.841$ ($p=0.000 < 0.01$) sangat signifikan, korelasi antara Kinerja (Y) dengan Motivasi (X2): $r_{yx2} = 0,754$ ($p=0,000 < 0,01$) → sangat signifikan. Sehingga dari tabel 2 terlihat bahwa pengaruh secara parsial dari 2 variabel bebas yaitu: X1 (Pengalaman kerja) berkorelasi signifikan terhadap Y dan X2 (Motivasi) juga berkorelasi signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Tabel. 11 Variabel Enter/Removed (Metode Stepwise)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter ≤ .050, Probability-of-F-to-remove ≥ .100).
2	X2	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter ≤ .050, Probability-of-F-to-remove ≥ .100).

Pada Tabel. 11 dengan metode Stepwise ada 2 model yang terbentuk, yaitu model 1: dengan hanya memasukkan variabel bebas yaitu , variabel X1 (Pengalaman Kerja) kedalam persamaan regresi dengan

variable dependen (tidak bebas) yaitu Y (Kinerja Karyawan). Kemudian terbentuk model 2: yaitu setelah memasukkan variabel bebas X1 (Pengalaman Kerja) pada model 1 kemudian dimasukkan lagi variabel bebas X2 (Motivasi) ke dalam model 2. Sehingga pada model 2 persamaan regresi linier yang terbentuk ada 2 variabel bebas X1 dan X2 dengan 1 variabel terikat yaitu Y. Dari model 2 yang terbentuk adalah regresi linier berganda. Untuk selanjutnya yang digunakan adalah model 2.

Tabel. 12 Anova

ANOVA ^a						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model						
1	Regression	614.697	1	614.697	67.758	.000 ^b
	Residual	254.016	28	9.072		
	Total	868.712	29			
2	Regression	788.320	2	394.160	132.379	.000 ^c
	Residual	80.393	27	2.978		
	Total	868.712	29			

Pada Tabel 12 terdapat model 2 dengan F hit =132.379 dengan sign =0,000<0,01 → sangat signifikan. Hal ini menyatakan bahwa persamaan regresi dengan X1 (Pengalaman Kerja) dan X2 (Motivasi) memenuhi syarat untuk memprediksi Y (Kinerja Karyawan), atau dengan

kata lain dapat menunjukkan bahwa regresi linier berganda yang terjadi adalah benar linier.

Tabel. 13 Coefficients

Coefficients a											
		Unst andardized	St andar dized Coeffi cient s	t	Sig.	Correlat ions			Collinearit y Statistic s		
						B	St andard	Bet a	Zero- order	Part ial	Part ial
1	(Const ant	57.421	3.641	15.772	.000						
	X1	1.394	.169	8.232	.000	.841	.841	.841	1.000	1.000	
2	(Const ant	40.907	3.005	13.615	.000						
	X1										
	(P engalaman	1.059	.106	9.949	.000	.841	.886	.582	.830	1.204	
	X2 (Mot ivasi)	.758	.099	7.636	.000	.754	.827	.447	.830	1.204	

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 13, dari 2 model yang terjadi, maka yang digunakan adalah model 2 yang merupakan model terbaik, yang menyatakan

koefisien regresi linier berganda yang terjadi, yaitu $Y = b_0 + b_2X_2 + b_1X_1$, pada $b_1 =$ koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_1) = 1,059 dengan $t_{hit} = 9.949$ dengan $sign = 0,000 < 0,01 \rightarrow$ sangat sign. Hal ini menunjukkan H_{01} ditolak dan H_{a1} yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh sangat signifikan ($p < 0,01$) terhadap Kinerja (Y) terbukti. Selanjutnya $b_2 =$ koefisien regresi Motivasi (X_2) = 0.758 dengan $t_{hit} = 7.636$ dengan $sign = 0,000 < 0,01 \rightarrow$ sangat sign. Hal ini menunjukkan H_{02} ditolak dan H_{a2} yang menyatakan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh sangat signifikan ($p < 0,01$) terhadap Kinerja (Y) terbukti. Sehingga persamaan regresi linier berganda yang menyatakan pengaruh Pengalaman Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah: $Y = 40.907 + 1,059 X_1 + 0,758 X_2$ atau Kinerja Karyawan = 40.907 + 1,059 Pengalaman Kerja + 0,758 Motivasi.

Tabel. 14 Model Summary

Model Summary ^c					
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Model	R	R Square	Square	Estimate	
1	a	.708	.697	301.197	
	.841				
2	b	.907	.901	172.555	2.058
	.953				

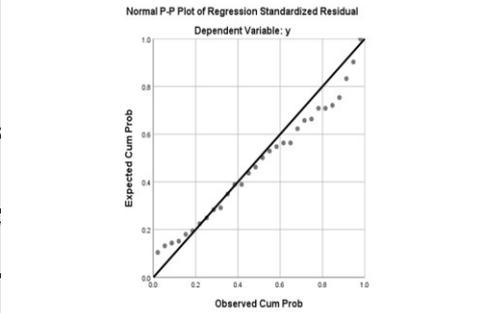
Pada tabel 14, di model 2 yang terbentuk adalah korelasi simultan X_1, X_2 terhadap Y atau $r_{yx1x2} = 0.953$ dengan indeks determinasi $= I = (r_{yx1x2})^2 = (0.953)^2 = 0,907 = 90.7\%$. Ini berarti secara simultan X_1 (Pengalaman kerja) dan X_2 (Motivasi) mempengaruhi kinerja (Y)

sebesar 90.7%, dan sisanya 9.3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 yang menyatakan bahwa X1 (Pengalaman Kerja) dan X2 (Motivasi) berpengaruh sangat signifikan ($p < 0,01$) secara simultan terhadap Y (Kinerja) terbukti.

Grafik Regresi Linier Berganda: $Y = 40.907 + 1,059 X1 + 0,758 X2$ atau Kinerja Karyawan = $40.907 + ,059$ Pengalaman Kerja + $0,758$ Motivasi.

Uji Asumsi Klasik Linier Berganda

Tabel.15 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardize
		d
		Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	
	Deviation	.96490128
Most Ex		.139
		.139
		-.096
		.139
		.147 ^c
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147 ^c

Pada Tabel 15, dengan menggunakan Uji Analisis Non Parametrik ternyata nilai Kolmogorov Smirnov $Z = 0,139$ dengan $\text{sig} = 0,147 > 0,05 \rightarrow$ non sign. Berarti Regresi Linier Berganda yang terbentuk berdistribusi normal. (Ismail dan Putra, 2017).

Tabel. 16 Uji Autokorelasi

Model Summary ^c					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.708	.697	301.197	
2	.953 ^b	.907	.901	172.555	2.058

Uji autokorelasi untuk mengetahui korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (time series) atau ruang (cross section). Dalam regresi linier berganda tidak boleh ada autokorelasi.

Autokorelasi dapat diuji dengan melihat nilai Durbin Watson (DW) dimana (Ismail dan Putra, 2017):

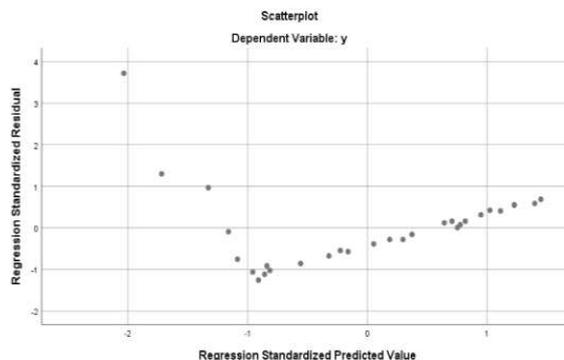
- a) $1,65 < DW < 2,35$ tidak terjadi autokorelasi
 - b) $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ tidak dapat disimpulkan
 - c) $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79 \rightarrow$ terjadi autokorelasi
- Karena nilai $1,65 < DW = 2.058 < 2,35$ maka, persamaan regresi linier berganda yang terjadi tidak terjadi utokorelasi.

Tabel. 17 Uji Multikolinieritas

C o e f f i c i e n t s a											
Model		Unst andardized	St anda r ient s	t	Sig.	Correlat ions			Collinearit y	VIF	
						B	St d.	Bet a			Zero-
1	(Const	57.42	3.641		15.77	.00					
	X1	1.394	.169	.841	8.232	.00	.841	.841	.84	1.000	1.00
2	(Const	40.90	3.005		13.61	.00					
	X1										
	X2	1.056	.106	.620	9.940	.00	.841	.886	.58	.820	1.20
	(Mot	.758	.099	.491	7.636	.00	.754	.827	.44	.830	1.20
					0				.7		4

a. Dependent Variable: Y

Pada persamaan regresi linier berganda ini juga tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai VIF (Variance Inflation Factor), VIF baik X1(Pengalaman Kerja) maupun X2(Motivasi) VIF masing- masing = 1,204, dimana multikolinieritas terjadi bila $VIF > 10$ (Ghozali,2016).



Gambar 3: Grafik Uji Linierita

Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa plot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Regression Standardized Residual □ dengan metode grafik maka regresi linier yang terbentuk adalah linier. (Ismail dan Putra, 2017)

Tabel. 18 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.298	1.603		4.553	.000
	X1	-.204	.057	-.570	-3.594	.071
	X2	-.058	.053	-.147	-1.095	.283

Dari Table 18 ternyata signifikansi koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap nilai Absolut residual $|e| > \text{nilai } \alpha$ ($\text{sig} > \alpha$) maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala Heteroskedastisitas atau sebaliknya. Pada table 4.15 t hitung Pengalaman Kerja (X1) = -3.594 dengan $\text{sign} = 0,071 > 0,05$ non sign terhadap absolute residual, juga nilai t hit Motivasi (X2) = -1.095 dengan $\text{sign} = 0,283 > 0,05$ non sign terhadap absolute residual, sehingga model regresi linier berganda: $Y = 40.907 + 1,059 X1 + 0,758 X2$ tidak terjadi Heteroskedastisitas → Homoskedastisitas. (Ismail dan Putra, 2017).

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali

Berdasarkan dari hasil analisis data uji t parsial (regresi linear berganda), diperoleh kesimpulan bahwa (X1) Pengalaman Kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap (Y) Kinerja Karyawan Housekeeping di HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang diperoleh yaitu nilai t hitung untuk variabel (X1) Pengalaman Kerja sebesar 9,499 dengan tingkat signifikansi pada tabel coefficient yaitu sebesar 0,000, dimana $0,000 < 0,01$. Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Housekeeping di HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali karena memperoleh tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01 (α), sehingga H_0 yang menyatakan bahwa, "(X1) Pengalaman Kerja berpengaruh sangat signifikan ($p < 0,01$) secara parsial terhadap (Y) Kinerja" terbukti. Pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh pada kinerja seseorang saat menyelesaikan tugas. Semakin berpengalaman seseorang maka akan semakin mampu dalam mengerjakan tugasnya, karena karyawan semakin memahami tentang pekerjaannya. Dengan semakin memahami pekerjaannya, maka seseorang dapat mengetahui bagaimana cara melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan sebaik mungkin. Sehingga semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja maka semakin rendah kinerja karyawan (Hasibuan, 2002: 55). Johnson (2007) juga menyatakan bahwa, "Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman". Jadi yang sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis atau pahit.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali

Berdasarkan dari hasil analisis data uji t parsial (regresi linear berganda), diperoleh kesimpulan bahwa (X2) Motivasi Kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap (Y) Kinerja Karyawan Housekeeping di HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang diperoleh yaitu nilai t hitung untuk variabel (X2) Motivasi Kerja sebesar 7,636 dengan tingkat signifikansi pada tabel coefficient yaitu sebesar 0,000, dimana $0,000 < 0,01$ (α). Secara parsial

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali karena memperoleh tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01, sehingga Ha2 yang menyatakan bahwa, “(X2) Motivasi Kerja berpengaruh sangat signifikan ($p < 0,01$) secara parsial terhadap (Y) Kinerja” terbukti. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan teori Uno (2012:71), yang menyatakan motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Teori pengharapan dari Robbins (2008:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali

Berdasarkan dari hasil analisis data uji F simultan (regresi linear berganda) berdasarkan nilai signifikansi, diperoleh kesimpulan bahwa (X1) Pengalaman Kerja dan (X2) Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap (Y) Kinerja Karyawan Housekeeping di HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali. Hal ini ditunjukkan pada nilai sig. dalam tabel Anova yaitu sebesar 0,000 yang dimana $0,000 < 0,01$. Secara simultan Pengalaman Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Housekeeping di HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali karena memperoleh tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01, sehingga Ha3 yang menyatakan bahwa “(X1) Pengalaman Kerja dan (X2) Motivasi berpengaruh sangat signifikan ($p < 0,01$) secara simultan terhadap (Y) Kinerja” terbukti. Hal ini juga ditunjukkan dari nilai R2 pada tabel Model Summary dengan kontribusi yang diberikan sebesar 90.70%, ini berarti secara simultan X1 (Pengalaman Kerja) dan X2 (Motivasi) mempengaruhi (Y) Kinerja sebesar 90,70% dan sisanya 9,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2016), Yuli (2017), Latifah (2018), Benny (2018) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama Pengalaman kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut : Pengalaman kerja memberikan pengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Housekeeping HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali. Pengaruh pengalaman kerja dapat diukur melalui masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Motivasi memberikan pengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Housekeeping HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali. Dengan pemberian motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, dapat meningkatkan semangat serta kegairahan kerja karyawan, sehingga meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Pengalaman kerja dan Motivasi berpengaruh sangat signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Housekeeping HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali. Dengan adanya masa kerja, tingkat pendidikan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang dimiliki karyawan, serta adanya pemberian motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, karyawan dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik sesuai ataupun melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Saran

1. Pengalaman kerja adalah hal yang harus dipertimbangkan oleh pihak HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali dalam merekrut karyawan-karyawannya. Dengan adanya proses seleksi karyawan yang bagus diharapkan dapat memenuhi ekspektasi hotel dimana ingin mempunyai karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup dan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Agar bisa memberikan pelayanan yang terbaik untuk para tamu.
2. Pemberian motivasi perlu ditingkatkan oleh HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali agar selalu bisa membuat karyawannya termotivasi saat bekerja sehingga karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi dan diharapkan dapat selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali sebaiknya menempatkan sebuah kotak kritik maupun saran yang disiapkan oleh

manajemen untuk karyawan Housekeeping HARRIS & POP Hotel & Conventions Denpasar-Bali, agar karyawan turut serta memberikan masukan dan saran guna menunjang kenyamanan, kesejahteraan terutama motivasi kerja di tiap individu karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

4. Manajemen dapat membentuk action plan secara jelas terkait penumbuhan motivasi dan kinerja karyawan serta bisa mengundang motivator atau praktisi yang sangat erat hubungannya dengan dunia perhotelan untuk mensharingkan pengalamannya sehingga menginspirasi seluruh karyawan sehingga karyawan dapat melakukannya pada dirinya sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Azwar, S. 2014. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Benny 2018, Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Neo Denpasar. Bali : Skripsi STPBI
- Dody, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri. Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma
- Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Ismail dan Putra. 2017. Statistika II Modal Statistika Komputasi STPBI dan SPB Denpasar. Denpasar: SPB-STPBI.

Johnson, Elaine B. PH.D. 2007. Contextual Teaching and Learning. Mizan Learning Center (MLC). Bandung.

Kurniawati. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia. Jakarta: Skripsi IBM ASMI.

Latifah, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi. Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta

Sugiyono. 2004. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sumarni dan Wahyuni. 2006. Metodologi Penelitian dan Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Kurniawati. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia. Jakarta: Skripsi IBM ASMI.

Uno, Hamzah, B. 2012. Teori Motivasi & Pengukurannya. Jakarta : Bumi aksara

Robbins. Stephen. P.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO Persada

Yuli, 2017. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Medan: Skripsi Universitas Medan