

Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UNP Hotel & Convention

Muhammad Aldri

Universitas Negeri Padang

email : muhammadaldri10@gmail.com

Yuliana

Universitas Negeri Padang

email : Yuliana@fpp.unp.ac.id

Alamat: Jalan Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Barat, Padang, Sumatera Barat.

Abstract. *This research is motivated by several problems, namely, the existence of employees who work not in accordance with hotel standards and quality, often miscommunicate when over handling to the next shift, no training on standard operating procedures (SOP) for employees. The type of research used in this study is quantitative with a causal associative approach. The results of this study indicate that employee work motivation is in the good category, namely 80%. Work experience is in the good category, namely 57.1%, but there are still 11.4% who are classified as sufficient and poor categories. And employee performance is included in the good category, namely 42.9%, but there are still 45.7% who are classified as sufficient and poor categories. The effect of work motivation (X1) and work experience (X2) on employee performance (Y) with an Adjusted R Square value of 0.244 with a sig value. $0.004 < 0.05$. This means that 24.4% of employee performance is influenced by work motivation and work experience while 75.6% is influenced by other factors.*

Keywords: *Influence, Motivation, Work Experience, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini memiliki latarbelakang permasalahan yaitu, adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar dan mutu hotel, sering terjadi *miscommunicate* saat *over handle* ke *shift* selanjutnya, tidak adanya pelatihan mengenai *standard operating procedur* (SOP) untuk karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada kategori baik yaitu 80%. Pengalaman kerja berada pada kategori baik yaitu 57,1%, namun masih terdapat 11,4% yang tergolong kategori cukup dan buruk. Dan kinerja karyawan berada pada kategori baik yaitu 42,9%, namun masih terdapat 45,7% yang tergolong kategori cukup dan buruk. Pengaruh motivasi kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *Adjusted R Square* 0.244 dengan nilai sig. $0.004 < 0.05$. Artinya terdapat 24,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengalaman kerja sedangkan 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Pengaruh, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Pesona yang dimiliki Indonesia sangat beranekaragam baik keindahan alam, keunikan budaya dan sukunya. Oleh karena itu, menarik wisatawan mancanegara untuk mengunjungi bermacam keindahan alam Indonesia. Setiap wilayah di Indonesia memiliki 1 atau bahkan lebih keunikan pariwisata yang dapat dikunjungi. Menurut UU Pariwisata Nomor 10 Tahun 2009, “Kepariwisataan mencakup semua aktifitas yang berhubungan dengan pariwisata dengan bersifat multifaset, yang timbul akibat interaksi wisatawan dengan masyarakat setempat, wisatawan lain, pemerintah daerah, dan pelaku usaha, serta kebutuhan setiap individu dengan

negara, dan mempunyai sifat interdisipliner”. Setiap aktivitas kepariwisataan, ada salah satu faktor yang mendukung yaitu jasa penginapan/hotel.

Hotel merupakan salah satu faktor penunjang pariwisata yang berkembang pesat di Indonesia. Hotel adalah suatu usaha penginapan yang dioperasikan secara komersial yang terbuka bagi semua orang untuk menerima pelayanan, akomodasi, makanan dan minuman (Sulatiyono, 2011). Untuk membuat tamu merasa nyaman selama menginap, tentunya hotel memberikan *excellent service* kepada tamu. Pelayanan tersebut diberikan melalui keramahtamahan SDM yang ada di dalamnya. SDM merupakan perorangan produktif dengan fungsi sebagai pencapai tujuan organisasi, baik lembaga maupun dunia usaha, serta berperan sebagai aset yang memerlukan pelatihan dan pengembangan (Eri, 2019). Maka dari itu perusahaan bersikap bijak dalam mengelola sumber daya manusia agar sejahtera. Mangkunegara (2017), mengemukakan kinerja karyawan merupakan capaian produktifitas berdasarkan kualitas dengan kuantitas yang dilaksanakan karyawan saat menyelesaikan tugas yang selaras dengan tanggungjawab yang diberikan .

Hasil kerja yang dicapai karyawan dengan melakukan pekerjaan berdasarkan keterampilan, usaha, dan peluang merupakan definisi kinerja karyawan menurut Abdurrahman (2019). Faktor yang dapat pengaruhi hasil kinerja karyawan adalah sikap dan psikologi (disiplin, motivasi dan etos kerja), pendidikan, skill, kepemimpinan manajerial, honor dan kesehatan, kesejahteraan sosial, lingkungan kerja, wilayah, infrastruktur, teknologi dan peluang berprestasi (Sedarmayanti, 2017). Sedangkan menurut Soutermeister (Ilham, 2022), ada beberapa penyebab yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai ialah pengalaman kerja, pendidikan, organisasi, sikap kepribadian, manajemen, situasi sosial, ada juga faktor individu kondisi di lingkungan kerja, skil, motivasi kerja, dll. Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian (Robbin, 2016) merupakan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Motivasi kerja menjadi faktor yang berhubungan dengan kinerja seorang pegawai, hal ini dikarenakan dalam motivasi kerja ada sebuah motif yang dapat mempengaruhi sikap dari individual manusia. Selain membutuhkan motivasi intrinsik, karyawan juga mempunyai pengalaman kerja yang professional untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Dalam merekrut karyawan, perusahaan mencari orang-orang yang memiliki pengalaman kerja, karena hal ini dapat menjadi modal untuk lebih memahami pekerjaan dibidangnya (Sumantika et al., 2021). Menurut Erwin et al (2021) Pengalaman kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan bahwa seorang pegawai mempunyai kemampuan dan pengetahuan dalam bidang tertentu untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan. Tolak ukur pengalaman kerja ini menurut

Rosinta (2017) adalah lama bekerja, tingkat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Pengalaman kerja karyawan dapat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan.

UNP Hotel & *Convention* merupakan sebuah perusahaan jasa yang terdapat di kota Padang, Sumatera Barat. Perusahaan ini merupakan usaha kampus yang cukup sukses pada saat ini. UNP Hotel & *Convention* ini sudah berdiri sejak tahun 2015 dan diresmikan oleh bapak Wakil Presiden Jusuf Kalla. Sejarah berdirinya UNP Hotel & *Convention* ini karena adanya fakultas baru di UNP yaitu Fakultas Pariwisata dan Perhotelan dimana awal mulanya hotel ini diperuntukkan untuk mahasiswa Pariwisata dan Perhotelan. Dengan melihat fasilitas yang ada di UNP Hotel & *Convention* terdapat kamar yang luas, *ballroom* yang besar maka UNP Hotel & *Convention* mulai dikenalkan kepada masyarakat luas. UNP Hotel & *Convention* adalah Hotel Bintang 3 (***) yang memiliki 67 kamar. UNP Hotel & *Convention* memiliki *tagline* nya yaitu “*we provide extra care for you*” UNP Hotel & *Convention* dibantu oleh karyawan memiliki keahlian dan keterampilan yang akan memberikan layanan di UNP Hotel & *Convention* menjadi lebih baik. Berikut data jumlah karyawan di UNP Hotel & *Convention*.

Table 1. Karyawan UNP Hotel & *Convention*

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	<i>A & G</i>	1 Org
2.	<i>Human Resources</i>	1 Org
3.	<i>Accounting</i>	2 Org
4.	<i>IT & Engginering</i>	3 Org
5.	<i>F&B Product</i>	7 Org
6.	<i>F&B Service</i>	8 Org
7.	<i>Front Office</i>	6 Org
8.	<i>Housekeeping</i>	8 Org
9.	<i>Sales & Marketing</i>	1 Org
10.	<i>Secutiry</i>	1 Org
	TOTAL	38 Org

Sumber : HRD UNP Hotel & *Convention*, 2023

Masalah yang peneliti temukan adalah terkait motivasi kerja dimana sebagian karyawan mengeluhkan motivasi kerja yang dilihat dari indikator kebutuhan fisik seperti tidak adanya bonus kepada karyawan yang bekerja lembur, apalagi di UNP Hotel dan *Convention* ini juga tidak ada bonus *service* seperti di hotel lain. Hal ini juga sudah dikomunikasikan dengan pihak manajemen hotel dan manajemen mengatakan benar tidak ada bonus *service* yang diberikan kepada karyawan. Selain itu jika dilihat dari indikator sosial, seringkali terjadi *miscommunicate* pada saat *overhandle*, selain itu masalah lain untuk indikator ini ialah tidak adanya *briefing* rutin dari setiap departemen sehingga menyebabkan kurangnya peran *head of depatment* dalam

memberikan motivasi yang dapat mengurangi pendekatan emosional antara staf dan atasan yang dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut dan jika dilihat dari indikator kebutuhan akan perwujudan diri, dimana di UNP Hotel & *Convention* ini tidak adanya pelatihan yang diberikan oleh *head of department* kepada para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh pihak manajemen hotel.

Tabel 2. Lama Masa Bekerja Karyawan UNP Hotel & *Convention*

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan
≤ 1 Thn	10 Org
1 sampai 2 Thn	10 Org
2 sampai 3 Thn	4 Org
3 sampai 4 Thn	3 Org
≥ 4 Thn	8 Org
T O T A L	35 Org

Sumber : HRD UNP Hotel & *Convention*, 2023

Masalah lain yang peneliti temukan adalah terkait pengalaman kerja dimana karyawan yang belum lebih dari 2 tahun bekerja, ini menyebabkan karyawan tersebut belum terlalu paham dengan *standar operating proscedur* (SOP) yang diterapkan. Selain itu sebagian besar karyawan belum ada pengalaman bekerja di industri perhotelan sebelumnya. Masalah lainnya yang ditemui mengenai pengalaman kerja dilihat dari indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ialah karyawan kurang menguasai pekerjaan yang diberikan, hal ini dapat dibuktikan dengan komplek dari *head of department* bahkan langsung dari *general manager*.

Dari semua penjelasan di atas peneliti menduga bahwa motivasi dan pengalaman kerja dapat memengaruhi kinerja setiap individu atau karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pada tingkat keberhasilan suatu perusahaan, karena berdampak ke proses peningkatan SDM dalam organisasi khususnya dalam meningkatkan kinerja pada karyawan, sehingga perlunya pemenuhan motivasi dan pendalaman untuk peningkatan pengalaman kerja efektif dan efisien bagi setiap karyawan yang dapat menumbuhkan kinerja karyawan itu sendiri serta dapat memberikan nama yang baik juga untuk perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (Edison dkk. 2016) Kinerja karyawan yakni hasil kerja yang dikerjakan oleh sekelompok orang atau seseorang dalam sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan, sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawabnya masing-masing. Organisasi berinteraksi secara absah, sesuai dengan standar dan etika, serta tidak melanggar hukum. Kinerja merupakan perilaku aktual setiap orang dalam melaksanakan

pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Harahap, Tritayasa, 2020). Sutrisno (2016) mengatakan jika kinerja karyawan ialah hasil usaha individu yang ditentukan oleh karakteristik kemampuan dan persepsinya terhadap kontribusinya dalam pekerjaan.

Berdasarkan gagasan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dipertimbangkan secara kualitatif dan kuantitatif bagi pegawai yang memahami maksud, tujuan organisasi, visi, misi, serta target dalam pelaksanaan tugas yang diberikan organisasi atau perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuan upaya tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu menurut teori yang dikemukakan oleh Yohana dan Hanafi (2017). Motivasi kerja adalah suatu alur yang menggambarkan semangat, arahan, dan keuletan seseorang untuk mencapai tujuannya (Lusri dan Siagian, 2017). *Mathis dan Jackson* (2016) “Motivasi kerja ialah keinginan intrinsik individu yang mendorong individu tersebut untuk berbuat”. Menurut Priansa (2014), motivasi kerja merupakan intensitas dan arah perilaku serta keinginan yang mendorong seseorang untuk bertindak.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, bisa diartikan motivasi kerja sebagai sebuah dorongan yang ada di dalam serta di luar diri seseorang yang perlu dipenuhi agar dapat mencapai keinginan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan. Motivasi kerja adalah proses menunjukkan semangat, arahan, dan ketekunan individu dalam berusaha mencapai tujuan organisasi.

3. Pengalaman Kerja

Menurut Manullang (2008), pengalaman profesional penting dalam proses seleksi talenta. Riwayat pekerjaan bisa menunjukkan apa yang dapat dicapai oleh *rekruter* ketika melamar suatu pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan riwayat yang menjadi pertimbangan dalam memilih karyawan. Biasanya perusahaan lebih memilih karyawan yang memiliki pengalaman kerja baik. Menurut Erwin, dkk (2021) pengalaman kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan bahwa seorang pegawai mempunyai kemampuan dan wawasan dalam bidang tertentu untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan.

Dari teori di atas, dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah penguasaan wawasan dan skill dalam pekerjaan yang dilakukan seseorang, yang dapat diukur dari lamanya masa kerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan orang tersebut. Pengalaman

profesional, terutama pekerjaan yang memerlukan banyak pengetahuan khusus, keterampilan, dan daya tanggap untuk menghasilkan produk yang unggul secara kuantitatif dan kualitatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan hubungan sebab akibat (sebab dan dampak) dengan menggunakan metode survei. Tempat penelitian dilakukan di UNP Hotel & *Convention* pada bulan Desember 2023 – Januari 2024. Penelitian ini mempunyai tiga variabel yaitu motivasi (X1) pengalaman kerja (X2) kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di UNP Hotel & *Convention* yang berjumlah 35 pegawai. Strategi penentuan sampel penelitian menggunakan prosedur pengujian non-probabilitas, yaitu setiap komponen atau sebagian masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Sementara itu, jenis pengujian non-probabilitas yang digunakan adalah sampel jenuh. Sehingga mendapat sampel terhadap 35 pekerja. Metode pengumpulan informasi yang digunakan adalah komunikasi tidak langsung melalui penyebaran kuesioner atau survei. Instrumen dalam penelitian ini dapat berbentuk survei yang dirancang berdasarkan skala Likert dengan tindakan berupa kalimat-kalimat positif yang berkaitan dengan kedua variabel penelitian tersebut. Instrumen penelitian ini diuraikan untuk mengukur tingkat motivasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya instrumen yang telah disusun diuji keabsahannya dan kualitasnya, dengan tujuan menjamin apakah kualitas instrumen tersebut dapat dipakai dalam pengumpulan informasi. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan sebagai metode analisis data dari penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka bisa dipaparkan kajian mengenai motivasi, pengalaman kerja, kinerja karyawan serta pengaruh antara ketiga variabel tersebut. Berdasarkan pengujian yang telah diteliti oleh peneliti bahwa adanya hasil pengaruh yang signifikan pada motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 35 sampel dengan menggunakan SPSS versi 26. Diketahui bahwa hasil motivasi kerja karyawan di UNP Hotel & *Convention* menunjukkan skor sebesar 80% tergolong dalam kategori baik. Indikator dalam motivasi

kerja rata-rata termasuk dalam kategori baik hanya satu indikator yang menunjukkan angka dalam kategori cukup. Adapun indikator yang menunjukkan angka yang termasuk kategori cukup adalah indikator kebutuhan fisik yang mencakup pemberian honor, pemberian insentif, uang makan, uang transportasi dan tunjangan lainnya.

Berdasarkan hasil perolehan data dalam penelitian ini dapat merepresentasikan kepada manajerial UNP Hotel & Convention untuk melakukan pertimbangan yang mencakup pemberian honor karyawan, pemberian insentif, uang makan, dan uang transportasi serta tunjangan lainnya. Karena dengan tersedianya kebutuhan fisik yang baik dan memenuhi standar dapat membangun semangat dan menambah kinerja karyawan di UNP Hotel & Convention. Temuan ini selaras dengan temuan penelitian John Fernos (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang” dengan mengatakan jika motivasi kerja memiliki hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap karyawan di Yayasan Al Risalah Padang. Oleh karena itu hipotesis pertama (H1) diterima dalam penelitian ini. Hal ini memberikan maksud adanya motivasi seorang pegawai untuk memperjuangkan organisasi atau mencapai kedudukan yang lebih tinggi tidak meniadakan kepuasan yang diperolehnya dari pemenuhan kebutuhan pribadi.

Temuan penelitian Endang Setyowati dan Triyo (2019) dan Putri, Yuliana & Kasmita (2014) yang menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi dari variabel motivasi secara parsial. Pengaruh motivasi tersebut bersifat positif yang bermaksud bersifat hubungan satu arah dan dapat diartikan bahwa semakin sering karyawan diberi motivasi maka kinerjanya akan semakin baik. Sebuah studi oleh Siregar dkk. (2019) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan Saputro & Darda (2020) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin besar motivasi diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

Berdasarkan uraian di atas, ditarik kesimpulan jika hampir keseluruhan motivasi di UNP Hotel & Convention sudah termasuk kategori baik. Dalam hal ini ditinjau berdasarkan kebutuhan sosial, kebutuhan fisik, kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan akan penghargaan.

2. Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 35 sampel dengan menggunakan SPSS versi 26. Diketahui bahwa hasil pengalaman kerja (X2) menunjukkan persentase sebesar

57,1% termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil perolehan data, penelitian ini dapat merepresentasikan kepada UNP Hotel & *Convention* bahwa hasil merupakan tumpuan untuk mengukur keberhasilan hotel sebagai akomodasi yang memberikan pelayanan yang baik. Jika hasil dari pengalaman kerja diberikan tidak memenuhi harapan, menyebabkan kinerja karyawan akan buruk. kebalikannya jika hasil dari pengalaman kerja yang diberikan sesuai harapan, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Pengalaman kerja sangat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. pekerja yang memiliki pengalaman dalam bidang tertentu lah yang memungkinkannya dengan mudah dan cepat beradaptasi dengan pekerjaannya atau prestasinya (Pitri, 2020). Menurut teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (dalam Zahro, 2018), pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, lebih banyak pengalaman kerja yang didapat, lebih baik kinerja, dan lebih sedikit pengalaman kerja, lebih buruk kinerja. Selain itu, pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena memiliki pengalaman kerja akan meningkatkan kualitas kinerja mereka (Nevia 2016:4).

Berdasarkan teori di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja ialah syarat utama untuk melaksanakan suatu bidang pekerjaan tertentu, terutama bagi sebuah perusahaan yang mementingkan minat dan bakat atau kemampuan tertentu dari seorang pegawai. Pegawai yang memiliki lebih banyak pengalaman akan lebih mudah menuntaskan tugas tersebut jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki sedikit pengalaman.

3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 35 sampel dengan menggunakan SPSS versi 26.00. Diketahui bahwa hasil mengenai variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan persentase sebesar 42,9%. hasil terhadap kinerja karyawan di UNP Hotel & *Convention* dalam kategori baik. Namun masih terdapat persentase 45,7% yang tergolong kategori cukup dan buruk. Sehingga manajemen harus melakukan evaluasi agar persentase kinerja karyawan semuanya di rata-rata. Selain itu hasil dari uji F dengan nilai sig. 0,004 < 0,05, sehingga diartikan ada pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil di atas sejalan dengan teori Sutermeister (dalam Ilham, 2022). Selain itu, ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pendidikan, pengalaman dan latihan kerja, kepribadian, organisasi, pemimpin- pemimpin, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kondisi sosial kemampuan, motivasi kerja, dan

lainnya. Dengan demikian, kinerja adalah keseluruhan aksi, kegiatan, aktivitas yang dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi ataupun perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UNP Hotel & Convention

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan yakni H1: Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,244 artinya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 24.4% sedangkan 75.6% dipengaruhi faktor lain. Sedangkan nilai F dengan nilai sig. $0,004 \leq 0,05$ artinya variabel X dapat menjelaskan variabel Y secara signifikan. Maka yang hipotesis diterima penelitian ini ialah H1 diterima, sedangkan H0 ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang relevan oleh Erik Agus Santoso (2017) dengan judul penelitian "*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Kantor Kepegawaian Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso)*". Dari hasil yang telah diteliti diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin manajemen memberikan motivasi dan memilih pegawai yang memiliki pengalaman kerja baik maka semakin baik kinerja karyawan dalam bekerja di UNP Hotel & Convention.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 24,4% terhadap kinerja karyawan di UNP Hotel & Convention, serta terdapat 75,6% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan karena pengalaman kerja dan motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan, empat kesimpulan dibuat: Pertama, motivasi kerja karyawan di UNP Hotel & Convention secara keseluruhan menunjukkan skor 80% dengan kategori baik, tetapi masih ada 11,4% yang tergolong kategori cukup dan buruk. Kedua, Pengalaman kerja di UNP Hotel & Convention secara keseluruhan menunjukkan skor 57.1% dengan kategori baik, tetapi masih ada 11,4% yang tergolong kategori cukup dan buruk.

Ketiga, kinerja karyawan di UNP Hotel & Convention secara keseluruhan menunjukkan skor dengan persentase 42.9% dengan kategori baik, namun masih terdapat 45,7% yang tergolong kategori cukup dan buruk. Keempat, motivasi dan pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UNP Hotel & Convention dengan nilai *Adjusted R Square* 0.244 dengan nilai sig. $0.004 < 0.05$, artinya terdapat 24,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengalaman kerja sedangkan 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk koefisien regresi dari motivasi kerja bernilai positif dengan nilai 0,690 sedangkan pengalaman kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif dengan nilai 0,734, artinya jika setiap meningkatkan satuan motivasi kerja dapat meningkatkan 0,690 satuan kinerja karyawan, sedangkan jika setiap meningkatkan satuan pengalaman kerja dapat meningkatkan 0,734 satuan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. Vol 26 (2), hal 66-76.
- Arya, A. A., Dharmayanti, G. A. P. (2018). ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA KUSUMA SARAN *Jurnal Spektran*, 6(1).
- Basari, Indra 2012. Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung. *Jurnal Manajemen*. Vol.4. No 2. Hal 139-159.
- Cindyana, Suana, I. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana Vol.7 No.10, Hal. 5379-5406*.
- Erwin, & Rosnada. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. *Jurnal manajemen Ekonomi Sains*, Vol 2 No.2.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram-Master of Management Journal*, 11 (1), 13–20.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *ABA Journal*.
- Mathis Robert L., Jackson John H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.

- Nevia Mutia, R. (2016). Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. *BPR Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Sarjana thesis, Sumatera Barat: STKIP PGRI.*
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58.
- Putri, M. R., Yuliana, Y., & Kasmita, K. (2014). Motivasi Kerja Karyawan Daima Hotel Padang. *Journal of Home Economics and Tourism*, 6(2).
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6, 177-182.
- Rofi, N. Ahmad, (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.* Jurnal Ilmu Manajemen dan akuntansi Terapan: Vol 3 No 1.
- Rohma, A. Y. (2021). *MOTIVASI WANITA BEKERJA DI PABRIK TAHU “W” JOMBANG* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Rosinta, S (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. (e-ISSN: 2477- 0574; pISSN: 2477-3824) Vol. 02, No. 02, May 2017.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Perusahaan kain Tenun Nurmantik Kota Bima). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi* Vol.4 No.1, 10-26.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(1), 8-14.