

Pengaruh Pengalaman Kerja, Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akana Boutique Hotel Sanur

Ni Komang Elsa Setiari¹, Ni Nyoman Ari Novarini², Putu Ayu Sintya Saraswati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: elsasetiari@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan sehingga tujuan akan tercapai. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dan wawancara dengan head manager Akana Boutique Hotel Sanur menemukan bahwa kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur belum maksimal diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja. Akana Boutique Hotel Sanur Bali yang beralamat di Jalan Sudamala No. 19 Sanur memiliki 34 orang karyawan yang seluruh karyawan tersebut akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan hasil sebagai berikut hasil uji t pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,538 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji t pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,557 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,016 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,548 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,016 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini adalah kepada pimpinan memberikan tugas sesuai dengan pengalaman dan masa kerja yang dimiliki oleh karyawan, pimpinan memberikan motivasi agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Pengalaman, Etika , Motivasi

Abstract

Good employee performance is expected by a company so that goals will be achieved. Based on the results of the researchers' initial observations and interviews with the head manager of Akana Boutique Hotel Sanur, it was found that the performance of employees at Akana Boutique Hotel Sanur was not maximized, allegedly influenced by several factors, namely work experience, work ethics and work motivation. Akana Boutique Hotel Sanur Bali, which is located at Jalan Sudamala No. 19 Sanur has 34 employees, all of whom will be sampled in this study. Sampling in this study used a saturated sampling technique. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression with the results as follows: the results of the t-test for the effect of work experience on employee performance obtained a t-count value of 3.538 and a significant t-test value of 0.001 which is smaller than α (significant level) = 0.05. This means that work experience has a positive and significant effect on performance. The results of the t-test for the effect of work ethics on employee performance obtained a t-value of 2.557 and a significant t-test value of 0.016 which is smaller than α (significant level) = 0.05. This means that work ethics have a positive and significant effect on employee performance. The results of the t-test for the effect of work motivation on employee performance obtained a tcount of 2.548 and a significant t-test value of 0.016 which is smaller than α (significant level) = 0.05. This means that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Suggestions in this study are for the leadership to provide assignments in accordance with the experience and tenure of the employees, the leadership provides motivation so that employees are able to complete the work.

Keywords: Employee Performance, Experience, Ethics, Motivation

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Wibowo (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Selain pengalaman kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etika kerja (Ernawan, 2016). Suatu perusahaan pada dasarnya dijalankan oleh manusia (karyawan) maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia didalam suatu organisasi atau perusahaan yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerjanya. Menurut Sinamo (2011) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan mutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan. Menurut Hakim, (2006) faktor motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan,

dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Akana Boutique Hotel Sanur merupakan hotel yang terletak di Jalan Sudamala No. 19, Sanur. Hotel bintang 4 yang lokasinya dekat dengan Pantai Mertasari, Akana Boutique Hotel Sanur juga menawarkan restoran dan bar atau lounge. Fasilitas yang mencakup layanan 24 jam, peminjaman sepeda gratis dan layanan *concierge*. Akana Boutique Hotel Sanur tersedia 36 kamar yang modern yang terbagi menjadi 12 *Superior*, 16 *Deluxe Pool View* dan 8 *Deluxe Pool Access*

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dan wawancara dengan head manager Akana Boutique Hotel Sanur menemukan bahwa kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur belum maksimal diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja. Permasalahan yang terkait dengan penurunan kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur salah satunya adalah dari faktor pengalaman kerja. Masa kerja karyawan yang belum terlalu lama berkisaran antara 1-2 tahun, belum optimalnya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan dan kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan yang digunakan dalam bidang pekerjaan yang berpengaruh terhadap hasil kerja. Karyawan yang tidak disiplin dapat ketahui bahwa karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab dan taat dengan peraturan yang berlaku. Ketidak disiplinan kerja karyawan dapat menyebabkan kurangnya efisiensi kerja dan efektivitas pekerjaan serta

perusahaan tidak dapat meraih tujuannya, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan etika kerja karyawan masih buruk.

Pada faktor motivasi kerja, jadi setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda karena mereka berasal dari berbagai latar belakang. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari belum semua karyawan di Akana Boutique Hotel Sanur bekerja dengan keras, ada beberapa karyawan yang bekerja semampunya dan seadanya sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Misalnya, dalam pekerjaan, karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, tetapi juga perlu melihat keseriusan dan kesungguhan karyawan tersebut dalam bekerja. Dari pemaparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti kembali “Pengaruh Pengalaman Kerja, Etika Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur”. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sehubungan dengan masalah dan latar belakang yang telah dirumuskan diatas, adalah ¹Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur ²Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur ³Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur

II. LANDASAN TEORI

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama grand theory. Goal Setting Theory mengutamakan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang diterapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pengetahuan tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal Setting Theory menyarankan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan Robbins (2008). Jika seorang individu memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuannya, maka tanggung jawab tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Busro, (2018) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak. Mangkunegara (2017) mengatakan “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Pendapat lain menurut Fahmi (2018), “kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

2.3 Pengalaman Kerja

Hermawan (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Pengalaman kerja menunjukkan suatu kecakapan atau penguasaan yang dimiliki seseorang. Wibowo (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja adalah suatu keahlian yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Samosir (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan yang dimiliki seseorang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pengalaman pernah atau lama menjadi karyawan di perusahaan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

2.4 Etika Kerja

Etika berasal dari kata Yunani, yang dalam bentuk tunggal adalah ethos, dan dalam bentuk jamak ta etha. Etika dapat diartikan sebagai kebiasaan, akhlak, moral, karakter, atau watak yang mengacu pada nilai-nilai atau perilaku kelompok individu. Sementara ta etha berarti adat istiadat, yaitu norma-norma yang dianut oleh kelompok, golongan, atau masyarakat tertentu mengenai perbuatan baik buruk.

Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku dilingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tata krama aktivitas para karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Etika perusahaan menyangkut hubungan perusahaan dan karyawannya sebagai satu kesatuan dalam lingkungannya, etika kerja menyangkut hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya, dan etika perorangan mengatur hubungan antar karyawan. Fahmi (2018: 67) menjelaskan bahwa kata etika berasal dari bahasa Yunani ethos yang berarti adat istiadat ataupun kebiasaan. Mengambil perpanjangan dari istilah ini, maka etika dapat diartikan sebagai sebuah tindak tanduk yang mengikuti aturan-aturan di mana aturan-aturan tersebut telah membentuk moral masyarakat dalam menghargai adat istiadat yang berlaku. Menurut Adrianto (2020) etika adalah refleksi kritis dan logis atas nilai dan norma yang digunakan sebagai sarana pengendalian diri.

2.5 Motivasi Kerja

Adha dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017 : 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Menurut Hasibuan (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya motivasi seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

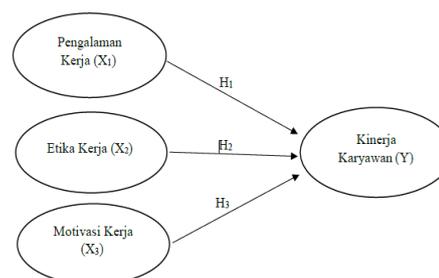
III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan menulis karya tulis ilmiah.

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :

Gambar 1



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kajian teori dan beberapa penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, dapat disusun hipotesis penelitian di bawah ini :

H¹ : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H² : Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H³ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian dilakukan di Akana Boutique Hotel Sanur Bali yang beralamat di Jalan Sudamala No. 19 Sanur, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, etika kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan Akana Boutique Hotel Sanur yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh pengalaman kerja (X1), etika kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Akana Boutique Hotel Sanur. Rumus regresi linier adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Nilai Konstanta

β = Koefisien Regresi

X₁ = Pengalaman Kerja

X₂ = Etika Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel pengalaman kerja, etika kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni

pengalaman kerja, etika kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja $> 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (*ABRES*) secara parsial. Pengalaman kerja sebesar 0,323, etika kerja sebesar 0,134 dan motivasi kerja sebesar 0,384. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel

Sanur dengan bantuan *SPSS version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,940	1,886		-0,498	0,622
Pengalaman Kerja	0,825	0,233	0,461	3,538	0,001
Etika Kerja	0,292	0,114	0,244	2,557	0,016
Motivasi kerja	0,270	0,106	0,323	2,548	0,016

Sumber: Lampiran 8 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,940 + 0,825X_1 + 0,292X_2 + 0,270X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = -0,940$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari pengalaman kerja (X_1), etika kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Akana Boutique Hotel Sanur akan meningkat sebesar -0,940.

$b_1 = +0,825$ berarti apabila pengalaman kerja (X_1) meningkat sedangkan etika kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,825. Artinya setiap peningkatan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja

karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur.

$b_2 = +0,292$ berarti apabila etika kerja (X_2) meningkat sedangkan pengalaman kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,292. Artinya setiap peningkatan etika kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur.

$b_3 = +0,270$ berarti apabila motivasi kerja (X_3) meningkat sedangkan pengalaman kerja (X_1) dan etika kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,270. Artinya setiap peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur.

5.4 Analisis Korelasi Berganda

Tabel 2

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,903 ^a	0,815	0,797	1,80218

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Etika kerja, Pengalaman kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,903. Besarnya nilai R 0,903 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur.

5.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh nilai *adjusted R2* sebesar 0,797 atau sebesar 79,7%. Hal ini berarti variasi hubungan pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur adalah sebesar 79,7% sedangkan sisanya sebesar 20,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

5.6 Uji F

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 44,084 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Akana Boutique Hotel Sanur.

5.7 Uji t

Hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja sebesar 3,538 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b. Nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja sebesar 2,557 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,016 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial etika kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,548 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,016 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,538 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik pengalaman kerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur maka semakin meningkat kinerja karyawan.

2) Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,557 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,016 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel

Sanur, sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik etika kerja yang ada di Akana Boutique Hotel Sanur maka semakin meningkat kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur diperoleh nilai thitung sebesar 2,548 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,016 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur, sehingga hipotesis ketiga (H₃) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik motivasi kerja yang ada di Akana Boutique Hotel Sanur maka semakin meningkat kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur. Semakin baik pengalaman kerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima.
- 2) Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur. Semakin baik etika kerja yang ada di Akana Boutique Hotel Sanur maka kinerja karyawan

akan semakin meningkat, sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima.

- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur. Semakin baik motivasi kerja yang ada di Akana Boutique Hotel Sanur maka semakin meningkat kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H₃) diterima.

6.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Ruang lingkup penelitian ini hanya di Akana Boutique Hotel Sanur, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara umum.
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu pengalaman kerja, etika kerja dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karyawan, seperti: lingkungan kerja, loyalitas kerja, komitmen organisasi, kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
- c) Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (cross-section), sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (dinamis), sehingga penelitian

ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- a) Disarankan kepada pimpinan Akana Boutique Hotel Sanur memberikan tugas sesuai dengan pengalaman yang dimiliki karyawan sesuai dengan lama bekerja dan masa kerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur.
- b) Disarankan kepada pimpinan Akana Boutique Hotel Sanur memberikan sanksi berupa teguran, surat peringatan hingga sanksi tegas berupa pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak hadir tepat waktu, sehingga mampu mempertahankan kinerja meningkatkan kinerja karyawan yang baik pada Akana Boutique Hotel Sanur.
- c) Disarankan kepada pimpinan Akana Boutique Hotel Sanur memberikan motivasi agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.

Alias, dan Serang, Serlin. 2018. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PARADOKS. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol 1, No. 1

Aprianto, Iwan M. Andriyansa. Muhammad Qodri. Mashudi Hariyanto. 2020. *Etika dan Konsep Manajemen Bisnis Islam*. Yogyakarta: CV Budi Utama

Billi, Wanceslaus,dkk. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ejournal Pemerintah Integratif* 6(3), 465-474. 2018

Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir, dan Kopetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 426-434.

Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Duha, T. 2018. *Perilaku organisasi*. Deepublish.

Elysa, N. H. 2022. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Peningkatan Pendapatan Masyarakat Nelayan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Masyarakat Nelayan Desa Way Muli Kecamatan Rajabasa, Lampung Selatan) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

Erri, D., & Fajrin, A. N. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77-83.

Fahmi, E. A. 2018. Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andre Teknik Mandiri Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik)

- Foster, B. 2022. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W; Ebert, Ronald J, 2009. *Bisnis. Edisi Kedelapan, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Harsono. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.GunungAgung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi*. Jakarta: P.T Bumi Aksara
- Hasibuan, S. M. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hermawan, W. A. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Karyawan, Kompetensi terhadap Produktivitas (Kasus pada Direktorat Jendral Minyak dan Gas Bumi) (Doctoral dissertation, STIE YKPN).
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Indrawan, M. I. 2019. Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- James, M. B. 2019. Nurturing Student Engagement and Personal Achievement through Goal Setting: *A Strategy Evaluation of the About to be Program for Probationary College Students*. East Carolina University.
- Locke. 1990. *A Theory Of Goal Setting AND Task Perfomance*. The academy of management Riview.
- M. Manulang. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Aksara Baru
- Mahendra, A. G. D., Sudja, I. N., & Verawati, Y. 2022. Pengaruh Etos Kerja, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran. *Emas*, 3(2), 111-118.
- Mahmuddin, Y. 2018. Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 7(2).
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Manullang. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Ghalia Indonesia
- Matana, Anastasia, 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Novarini, N. N. A., Sujana, I. W., Prandhita. I. P. W. 2022. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Cukup Mandiri. *Jurnal EMAS*, Vol. 3, No. 11.
- Novarini, N. N. A., Ariyana, P. G. 2018. PENGARUH Konflik Peran, Kopetensi, dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta Bali. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol . 8, No. 1.
- Novarini, N. N. A., Sujana, I. W., Putra. I. W. D. E. 2022. Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Puri Pangan Sejati. *Jurnal EMAS*, Vol. 3, No. 5.
- Nunung, Y. 2022. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Gender Terhadap Spesialisasi Penempatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Pabrik PT. Sumber Makmur Tanggamus) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Pitriyanti, F. 2018. Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EMBA)*,1(2), 162-167.
- Ritonga, D. E., Pohan, R., Sianturi, R., Hutagalung, G. R., & Purba, G. H. 2020. Pengaruh Pengalaman Mengajar, Etos Kerja Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sibolga. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 2(2), 126-138.
- Sa'adiyah, A. H., Jinap, S., & Norhayati, H. 2019. Fractionation of coconut oil via supercritical fluid extraction for production of cocoa butter substitute. *International Food Research Journal*, 26(3), 783-790.
- Samosir, Azrul Anhar 2017 “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan”, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Saraswati. N. P. A. S., Widyani. A. A D., Swadiputra. I. B. W. 2022. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal. *Jurnal EMAS*, Vol 3, No. 9.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Sigarlaki, Mariani E. , S. Moniharapon & Rita N. Taroreh 2019 “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara”, *Jurnal Emba*, Vol.7 No.7
- Situmorang, S., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Robiansyah, A. 2021. Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Surya Semesta. *Scientific Journal Of : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 321-330.
- Sri, S. A. H. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46-57.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : PT. Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&d*. Bandung: PT Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tanjung. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, Vol.8, No.2
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, Edy Ketut, dkk. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 5 (1),60-67.2019
- Yulian Br. Berutu 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam" (Doctoral dissertation, UIN Sumatera Utara.