

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGETAHUAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GOLDEN BAY BATAM TAHUN 2021

Nurul Akmalia¹, Muh Iqbal Yusuf Conoras², Yulia³

nurulcunongakmalia99@gmail.com, iqbal Yusuf99@gmail.com, yuliaedwar2407@gmail.com

^{1,2,3}STIE Nagoya Indonesia, Indonesia

Kata Kunci

Pengalaman Kerja,
Pengetahuan,
Kemampuan, Kinerja
Karyawan

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2) dan kemampuan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Bay Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan sampel 38 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dan untuk menganalisis variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t, uji F dan Koefisien determinasi R^2 , dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS Versi. 22. Hasil penelitian dengan hasil uji simultan menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2) dan kemampuan (X_3) semua variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Golden Bay Batam, dengan $F_{hitung} 14,052 > F_{tabel} 2,874$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja pengetahuan dan kemampuan H_a diterima dan H_0 ditolak artinya memiliki persamaan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Golden Bay Batam.

Keyword

Work Experience,
Knowledge, Ability,
Employee Performance

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work experience (X_1), knowledge (X_2) and ability (X_3) on employee performance (Y) at Hotel Golden Bay Batam. This study uses quantitative methods, the sampling technique uses non-probability sampling. data collection through the distribution of questionnaires with a sample of 38 respondents. The data analysis technique in this study used validity and reliability tests, classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test and to analyze the independent variable on the dependent variable, multiple linear regression analysis was carried out consisting of t test, F test and coefficients. determination of R^2 , using the help of a computer program, namely SPSS Version. 22. The results of this The results of test show that work experience (X_1), knowledge (X_2) and ability (X_3) all variables have a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Golden Bay Hotel Batam, with $F_{count} 14,052 > F_{table} 2.874$ and significant $0.000 < 0.05$, it can be concluded that work experience, knowledge and ability H_a accepted and H_0 rejected means that it has simultaneous similarities to the performance of employees at the Golden Bay Hotel Batam.

A. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai adanya pengetahuan dan kemampuan karyawan. yang dapat mempengaruhi prestasi kerja untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Bangun Manulang dalam (Marbawi Adamy, SE., 2016) seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja, untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Sedangkan penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Bangun Manulang dalam (Uhing et al., 2019) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari pengalaman kerja tersebut.

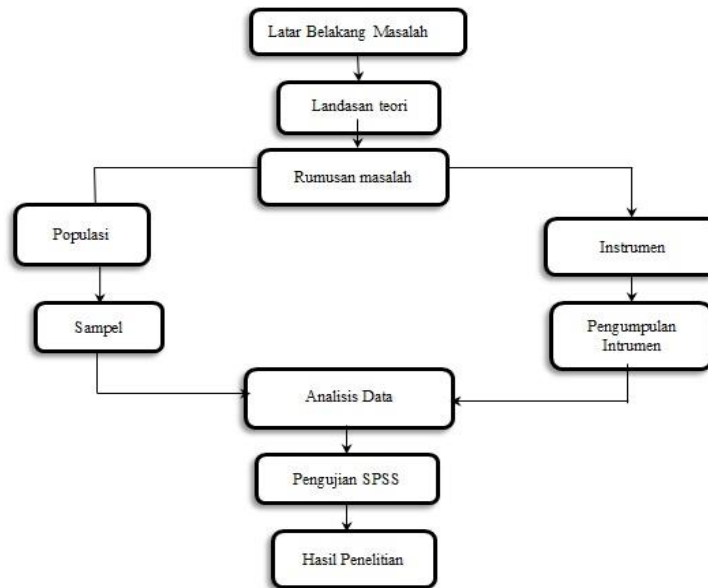
Begitu juga dengan pengetahuan, faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor kemampuan berdasarkan pengetahuan karyawan. Pengetahuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal. Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni. Pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia, atau hasil pengetahuan seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga dan sebagainya). Waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indra pendengaran yaitu telinga dan indra penglihatan yaitu mata (Notoatmodjo, 2012) dalam (Windi Chusniah Rachmawati, S, KM., 2019)

Menurut Thoha 2011 dalam (Kerja et al., 2017) Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik sangat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk maju dan berkembang pesat. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Jika tujuan perusahaan tidak tercapai maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut (Kadir & Efrianti, 2018) kemampuan mempunyai hubungan dengan tugas atau pekerjaan, yang berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharuskan dan atas dasar ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa untuk melakukan pekerjaan memerlukan kemampuan sehingga dapat mendukung dan melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharapkan.

B. Metode Penelitian

Berikut tahapan-tahapan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen data kuesioner yaitu sekumpulan pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi dari responden dan menggunakan pengukuran skala *Likert* untuk memperoleh suatu data.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non probability* sampling yaitu dengan sampel sensus yang merupakan metode penarikan sampel bila semua karyawan dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila populasi kurang dari 30 orang (DR. Garaika Darmana, S.E., 2019). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua anggota digunakan menjadi sampel. Yang mana proses pengambilan data menggunakan teknik *snowball* dan data akan dikelola dengan standar statistika menggunakan SPSS Ver. 22.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data kuesioner yaitu sekumpulan pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi dari responden (Malhotra, 2007) dalam (Marbawi Adamy, SE., 2016). Kuesioner yang dibagikan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik-tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert yang mempunyai *gradasi* (tingkatan) dari sangat positif sampai data negatif.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan data asosiatif. Data asosiatif merupakan jawaban tentang rumusan masalah asosiatif, Maksudnya data asosiatif adalah pertanyaan yang diajukan ketika akan ingin mengetahui apakah ada tidak hubungan antara 2 variabel, adakah hubungan yang signifikan antara

pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2) dan kemampuan (X_3) dengan kinerja karyawan (Y). Contohnya :

Ho : tidak ada hubungan antara variabel (X_1) dengan variabel (Y)

Ha : terdapat hubungan antara variabel (X_1) dengan variabel (Y)

Alat uji yang digunakan adalah product moment pearson dengan syarat data harus *Cronbach's* valid dan reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner. Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni, 2015). Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan pengukuran skala *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0 – 1. Hair, et al (2010:125) dalam (Widyawati, 2018) menyebutkan terdapat nilai tingkat keandalan (reliabilitas) *Cronbach's Alpha*.

Tabel 1. Tingkat Keandalan *cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang reliabel
>0.21 - 0.40	Agak reliabel
>0.41 - 0.60	Cukup reliabel
>0.61 - 0.80	Reliabel
>0.81 - 1.00	Sangat reliabel

Sumber: Hair *et al.* (2010: 125) dalam (Widyawati, 2018)

Selanjutnya Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multykolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

Dan terakhir yakni Untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel independen, maka dilakukan pengujian hipotesis parameter/ koefisien regresi. Penelitian pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Bay Batam. Pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2), dan kemampuan (X_3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Regressi Linier Berganda. Regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent (Sujarweni, 2015). Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel independen, maka dilakukan pengujian hipotesis parameter/ koefisien regresi yakni Uji t, Uji F Dan Uji Koefisien determinasi R^2 .

C. Hasil dan Pembahasan

a) Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} atau nilai *Pearson Correlation* dengan nilai r_{tabel} . Apabila nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan atau butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas variabel dalam penelitian ini korelasi standar yang digunakan adalah 0.275 (diambil dari r_{tabel} pada lampiran ke IV). jadi apabila nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0.275 maka butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel pengalaman kerja tidak valid. Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pertanyaan, dilihat dari tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X_1)

No Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,475	0,275	Valid
2.	0,634	0,275	Valid
3.	0,321	0,275	Valid
4.	0,778	0,275	Valid
5.	0,705	0,275	Valid
6.	0,673	0,275	Valid
7.	0,803	0,275	Valid
8.	0,349	0,275	Valid
9.	0,623	0,275	Valid
10.	0,541	0,275	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah oleh SPSS Ver.22

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pertanyaan variabel pengalaman kerja (X_1) memiliki nilai $>$ dari r_{tabel} (0,275). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel pengalaman kerja (X_1) adalah *valid*.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan (X_2)

No Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,546	0,275	Valid
2.	0,503	0,275	Valid
3.	0,764	0,275	Valid
4.	0,633	0,275	Valid
5.	0,620	0,275	Valid
6.	0,545	0,275	Valid
7.	0,588	0,275	Valid
8.	0,552	0,275	Valid
9.	0,658	0,275	Valid
10.	0,550	0,275	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah oleh SPSS Ver.22

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pertanyaan variabel pengetahuan kerja (X_2) memiliki nilai $>$ dari r_{tabel} (0,275). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel pengetahuan (X_2) adalah *valid*.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X_3)

No Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,424	0,275	Valid
2.	0,604	0,275	Valid
3.	0,740	0,275	Valid
4.	0,558	0,275	Valid
5.	0,525	0,275	Valid
6.	0,536	0,275	Valid
7.	0,625	0,275	Valid
8.	0,695	0,275	Valid
9.	0,607	0,275	Valid
10.	0,509	0,275	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah oleh IBM SPSS Ver.22

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pertanyaan variabel kemampuan kerja (X_3) memiliki nilai $>$ dari r_{tabel} (0,275). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kemampuan (X_3) adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,523	0,275	Valid
2.	0,529	0,275	Valid
3.	0,592	0,275	Valid
4.	0,629	0,275	Valid
5.	0,502	0,275	Valid
6.	0,576	0,275	Valid
7.	0,653	0,275	Valid
8.	0,456	0,275	Valid
9.	0,695	0,275	Valid
10.	0,516	0,275	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah oleh SPSS Ver.22

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pertanyaan variabel kinerja Karyawan (Y) memiliki $>$ dari r_{tabel} (0,275). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuesioner dikatakan reliabel. Untuk mengetahui reliabilitas angket, digunakan perhitungan dengan teknik *Alpha Cronbach* Perhitungan angket dilakukan dengan cara mengkonsultasikan koefisien reliabilitas hitung nilai kritik atau standar reliabilitas. Adapun nilai kritik untuk reliabilitas $>$ 0,60 ($r >$ 0,60), maka angket tersebut dikatakan reliabel. Hasil pengujian data Reliabilitas terhadap 10 instrumen kuesioner variabel pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2), kemampuan (X_3) dan kinerja karyawan (Y)

menggunakan perhitungan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Standar Kerteria	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,804		Reliabel
Pengetahuan (X2)	0,778	<i>Alpha Cronbach</i>	Reliabel
Kemampuan (X3)	0,816	>0,06=Reliabel	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,732		Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah oleh SPSS Ver.22

Dapat dilihat pada tabel di atas Variabel Pengalaman Kerja (X₁) memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,804, Variabel Pengetahuan (X₂) nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,778, Variabel Kemampuan (X₃) nilai *Alpha Cronbach's* 0,816 dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,735. Dengan ini dapat dinyatakan seluruh variabel independen dan dependen memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov*, dengan kriteria kenormalan yaitu signifikansi $\alpha = 0,05$, Jika $\text{sig} > \alpha$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan jika $\text{sig} < \alpha$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46380973
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,052
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov Smirnov Test*. Pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* hanya melihat nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* pada output SPSS Ver. 22. Dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* adalah 0,200 dan hasil uji

signifikansi di atas 0,05. Jadi $0,200 > 0,05$ artinya semua variabel berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai tolerance semua variable $> 0,10$ dan nilai VIF variabel independen < 10 . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat terlihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas *Variance Inflation Factor*(VIF)

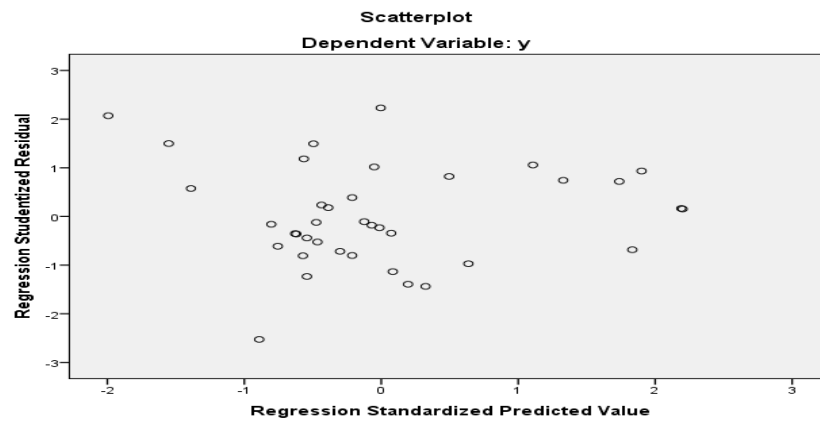
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,884	5,592		1,231	,227		
	Pengalaman kerja	,211	,118	,238	1,789	,082	,741	1,350
	Pengetahuan	,292	,145	,315	2,006	,053	,533	1,878
	Kemampuan	,348	,143	,354	2,434	,020	,622	1,607

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa model regresi bebas multikolinieritas karena nilai tolerance semua variable $> 0,10$ yaitu nilai tolerance pengalaman kerja sebesar $0,741 > 0,10$, nilai tolerance pengetahuan sebesar $0,533 > 0,10$, nilai tolerance kemampuan sebesar $0,622 > 0,10$. VIF variabel independen < 10 , yaitu: pengalaman kerja sebesar $1,350 < 10$, variabel pengetahuan sebesar $1,878 < 10$, dan variable kemampuan sebesar $1,607 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam regresinya.

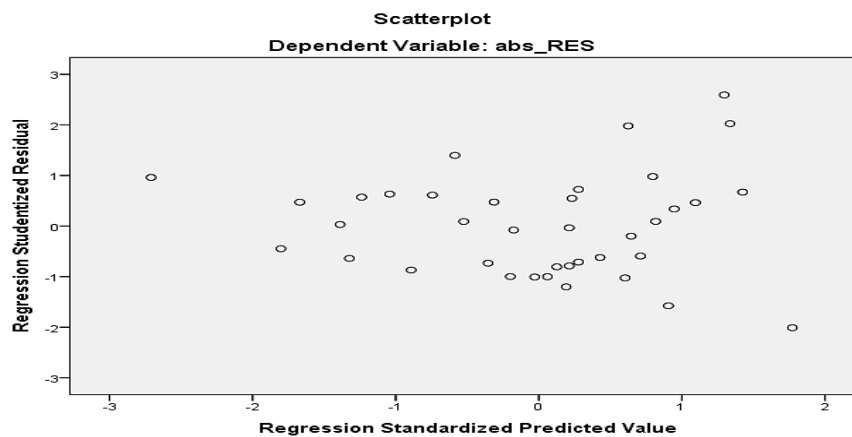
c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Standardized Deleted Residual* nilai tersebut. Sehingga model juga terbebas dari heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada *scatterplot* menggrafikkan titik data yang menyebar dan titik mengumpul membentuk suatu pola tertentu. Dan juga dapat dilihat dengan uji *glejser* untuk lebih memperkuat *scatterplot* terbebas dari heteroskedastisitas. Uji *glejser* jika nilai signifikansi $> 0,05$ (5%) maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ (5%) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Asumsi yang baik dalam model Regresi adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada gambar 2 dan tabel 7 sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas menggunakan scatterplot

Dari gambar 2 di atas menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan di atas angka nol pada sumbu grafik scatterplot, dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Akan tetapi masih ditemukan bentuk penyebaran data yang bersifat linear terbalik, maka untuk lebih meyakinkan perlu adanya penambahan uji Glejser sebagai berikut :



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Dengan menggunakan uji glejser pola scatterplot tidak membentuk pola linear tertentu dan lebih menyebar luas di bawah dan di atas angka nol pada sumbu grafik scatterplot dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pengalaman (X_1), pengetahuan (X_2) dan kemampuan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Bay Batam dengan menggunakan *SPSS*, dengan menggunakan persamaan :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3.$$

Maka dibawah ini adalah tabel hasil uji regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,884	5,592		1,231	,227
	Pengalaman kerja	,211	,118	,238	1,789	,082
	Pengetahuan	,292	,145	,315	2,006	,053
	Kemampuan	,348	,143	,354	2,434	,020

a. Dependent Variable: y

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 6,884 + 0,211 \text{ Pengalaman Kerja} + 0,292 \text{ Pengetahuan} + 0,348 \text{ Kemampuan}$$

b) Pengujian individual (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing- masing variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu untuk mengetahui seberapa besar Pengalaman (X1), Pengetahuan (X2), dan kemampuan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_1$ ditolak dan H_0 diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_1$ diterima dan H_0 ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Pengujian individual (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,884	5,592		1,231	,227
	Pengalaman kerja	,211	,118	,238	1,789	,082
	Pengetahuan	,292	,145	,315	2,006	,053
	Kemampuan	,348	,143	,354	2,434	,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Rumusan Hipotesis 95% = 0,05

$$\text{Uji } t = t(\alpha/2; n - k - 1) = (0,05/2; 38 - 3 - 1) = (0,025; 34) = 2,032$$

c) Uji kecocokan model (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama simultan dengan kriteria. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Berikut ini adalah tabel hasil Uji F:

Tabel 10. Uji kecocokan model (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278,476	3	92,825	14,052	,000 ^b
	Residual	224,603	34	6,606		
	Total	503,079	37			

a. Dependent Variable: y

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

$$F_{\text{tabel}} = F (k; n - k) = (3; 38 - 3) = (3; 35) = 2,874$$

$$\text{Nilai signifikan (sig)} = 0,05$$

Nilai signifikan (sig) untuk pengaruh pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2) dan kemampuan (X_3) kecocokan model terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{tabel} sebesar $14,052 > 2,874$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara bersama-sama (serempak) pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2) dan kemampuan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara kecocokan model terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2) dan kemampuan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Bay Batam.

d) Koefisien determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah tabel hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) :

Tabel 12. Koefisien determinasi R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,554	,514	2,570

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai R 0,744 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,554 atau 55,4%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independent yang terdiri dari pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2) dan kemampuan (X_3) menjelaskan variabel dependent yaitu kinerja (Y) sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b) Pembahasan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_1) di Hotel Golden Bay Batam tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,789

sedangkan t_{tabel} sebesar 2,032 dan signifikan 0,082. T_{hitung} 1,789 < 2,032 dan signifikan 0,082 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H_1) dalam penelitian ini H_a ditolak dan H_0 diterima.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan (X_2) di Hotel Golden Bay Batam tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,006 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,032 dan signifikan 0,053. T_{hitung} 2,006 < 2,032 dan signifikan 0,053 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H_2) dalam penelitian ini H_a ditolak dan H_0 diterima.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan (X_3) di Hotel Golden Bay Batam berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,434 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,032 dan signifikan 0,020. T_{hitung} 2,434 > 2,032 dan signifikan 0,020 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H_3) dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2) dan kemampuan (X_3) di Hotel Golden Bay Batam semua variabel terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 14,052 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,874 dan signifikan 0,000. F_{hitung} 14,052 > 2,874 dan signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (H_4) dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H_4) dalam penelitian ini teruji signifikan. Dan menunjukkan variabel pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2) dan kemampuan (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi apabila seorang karyawan memiliki banyak pengalaman, pengetahuan diperluas dan kemampuan ditingkatkan maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan.

D. Simpulan

Dari hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada hipotesis 1 (H_1) penulis membuat dugaan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Bay Batam. Akan tetapi hasil yang didapat pada uji t menjelaskan bahwa t_{hitung} 1,789 < t_{tabel} 2,032 dan nilai signifikan 0,082 > 0,05 jadi dapat disimpulkan pengalaman kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Bay Batam.
2. Pada hipotesis 2 (H_2) penulis menduga bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Bay Batam. Akan tetapi hasil dari uji t menjelaskan bahwa t_{hitung} 2,006 < t_{tabel} 2,032 dan signifikan 0,053 > 0,05 jadi dapat disimpulkan pengetahuan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Bay Batam.

3. Pada hipotesis 3 (H3) penulis menduga bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Bay Batam. Dan dari hasil yang didapat pada uji t menjelaskan bahwa $t_{hitung} 2,434 > t_{tabel} 2.034$ dan signifikan $0,020 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan kemampuan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Bay Batam.
4. Pada hipotesis 4 (H4) penulis membuat dugaan bahwa pengalaman kerja, pengetahuan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Bay Batam. Hasil pada uji F menjelaskan bahwa $F_{hitung} 14,052 > 2,874$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2) dan kemampuan (X_3) berpengaruh secara bersama - sama (serentak) dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Bay Batam. Hal ini disebabkan karena Hotel Golden Bay Batam kinerja karyawannya sudah memiliki pengalaman kerja, pengetahuan dan kemampuan yang baik. Karena semakin tinggi pengalaman kerja akan semakin meningkat kinerja karyawan.

E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak kampus STIE Nagoya Indonesia dan pihak Hotel Golden Bay Batam sudah banyak membantu dalam penelitian.

F. Referensi

- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Lahan Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 465–474.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- DR. Garaika Darmana, S.E., M. (2019). *No Title Metodologi Penelitian* (T. H. Tech (ed.)). CV. Hira Tech.
- Marbawi Adamy, SE., M. (2016). *No Title Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian* (Ljokseumawe (ed.)). UNIMAL PRESS.
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (n.d.). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch*. 6(3).
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62–70. <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)* (M. T. Sutopo (ed.)). Alfabeta, CV.

- Sujarweni, V. W. (2015). *STATISKA untuk BISNIS & EKONOMI* (Mona (ed.); 1st ed.). Pustaka Baru Proses.
- Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 361–370. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22376>
- V. Wiratna Sujarweni. (2019). *Multivariansi Data Analsis*.