
Pengaruh Pengalaman Kerja ,Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perhotelan Di Pondok Backpacker Hostel

Nur Kholis*)

Rois Arifin**)

Muhammad Ridwan Basalamah **)

Email : cholisbrad@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This purpose of study : (1) to determine the effect of work experience on employee performance at the Backpacker Hostel. (2) to determine the effect of Organizational Culture on the Performance of Backpacker Hostel Employees (3) to determine the effect of Work Motivation on the Backpacker Hostel's Employee Performance (4) to determine the simultaneous effect of work experience, Organizational Culture and Work Motivation on the Backpacker Hostel's Employee Performance. In this study the population amounted to 35 respondents. Collecting data through distributing questionnaires using google form. Analysis of the data in this study using SPSS version 16. The technique of testing data with instrument testing uses a validity test, reliability test, and continued normality test, multiple linear regression analysis, and classical assumption test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, testing research hypotheses. The results of the analysis show that: (1) There is a positive effect of the work experience variable on the Employee Performance variable at the Backpacker Hostel. (2) There is no positive effect of the Organizational Culture variable on the Employees Performance variable at the Backpacker Hostel. (3) There is a positive effect of the work motivation variable on the employee performance variable at the Backpacker Hostel. (4) There is a simultaneous positive effect of the variables of Work Experience, Organizational Culture and Work Motivation on the Variables of Employee Performance at Backpacker Hostel

Keywords : Work Experience, Organizational Culture, Work Motivation and Employee Performance

Pendahuluan**Latar Belakang**

Hostel adalah tempat menginap dimana berbagai fasilitas disediakan untuk digunakan bersama seperti kamar mandi, ruang TV, area duduk atau kerja, dan sebagainya. Meskipun ada beberapa hostel yang hadir dengan kamar tidur pribadi, hostel umumnya memiliki kamar tidur yang juga digunakan bersama seperti asrama. Hostel juga identik dengan penggunaan *bunk bed* atau tempat tidur bertingkat. Selain fasilitas Hostel atau hotel menjadi banyak tamu karena adanya pelayanan dari sumber daya yg baik dan memuaskan sehingga tamu menjadi *loyal* Pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien mampu membentuk karyawan yang potensial, terampil dan ahli dibidangnya sehingga bermanfaat untuk menunjang gerak laju pertumbuhan organisasi. Peningkatan keterampilan dan keahlian sumber daya manusia

dalam sebuah organisasi akan memudahkan karyawan dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja bisa dilakukan dengan berbagai cara sebagai faktor pendorong untuk mencapai hal tersebut. Keterampilan dan keahlian sumber daya manusia yang profesional, membawa sebuah pencapaian pada seorang karyawan dalam menduduki sebuah posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Ulfa M, dan Khotimah, K (2015) menegaskan bahwa, pada dasarnya keinginan untuk maju dalam mencapai keadaan yang lebih baik merupakan dasar bagi setiap manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dan untuk memperbaiki kualitas kehidupan. Sumber daya manusia yang berkualitas apalagi dalam bisnis perhotelan Sumber Daya Manusia menjadi peran penting karena berinteraksi langsung dengan tamu yang akan membuat *feedback* dari tamu positif atau negatif terhadap hotel atau hostel menjadi krusial karena berbisnis dibidang jasa dan pelayanan. Selain itu ada faktor pengalaman kerja yang akan membuat hotel atau hostel unggul di Sumber Daya manusianya.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Han, 2019). Murphy dan Wrighth (2006) dalam memberikan bukti empiris bahwa seseorang yang berpengalaman dalam suatu bidang *substantif* memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya

Budaya Organisasi yang berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya perusahaan tersebut, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah *deskriptif*. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Giantari & Riana (2017) menyatakan penerapan tata kelola yang dilakukan oleh perusahaan yang baik akan berhasil dijalankan apabila didorong oleh budaya perusahaan yang kuat, karena semakin kuat budaya organisasi itu maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap perilaku yang ada di perusahaan. budaya organisasi itu sendiri dapat membantu kinerja karyawan, karena mampu menciptakan motivasi kerja bagi karyawan untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh perusahaan. sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Motivasi yang didefinisikan Arimbawa & Dewi (Wibowo, 2012:378) menyatakan bahwa, motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Penelitian Oluseyi dan Ayo (2009), sumber daya manajer dan pemimpin lainnya dalam organisasi didorong untuk menunjukkan lebih besar

kepentingan kesejahteraan pekerja untuk membuat mereka berkontribusi lebih berharga bagi keberhasilan organisasi. motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai..

Pariwisata merupakan bisnis yang berkesinambungan dengan berbagai bidang salah satunya dibidang perhotelan yang sangat dibutuhkan oleh turis dalam negeri atau luar negeri untuk sekedar transit beberapa jam atau tinggal semalam. Dalam Kondisi Pandemi seperti ini Pondok Backpacker Hostel menjadi salah satu pelopor awal hostel

dimalang menerapkan standard protokol kesehatan yang ketat. Dikarenakan Pondok Backpacker Hostel mempunyai tempat yang strategis dan dekat dengan berbagai fasilitas umum sehingga banyak turis dalam negeri atau luar negeri memilih Pondok Backpacker sebagai tempat menginap, selain itu Pondok Backpacker sudah punya cabang lain sehingga bisa mengakomodir jumlah tamu yang banyak, Tetapi dalam banyaknya tamu masih ada beberapa tamu yang masih tidak puas karena adanya pending *Booked Online*, masih banyak terlambatnya karyawan di jam *check in* tamu sehingga mereka harus menunggu lumayan lama oleh karena itu. Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian judul yang diambil yaitu, **“Pengaruh Pengalaman Kerja , Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perhotelan Di Pondok Backpacker Hostel”**.

Kerangka Teoritis

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Wartono (2017).

Indikator Minat Berwirausaha

Indikator Kinerja Pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus di selesaikan atau dicapai
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya)
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. (Han 2019 dalam Asih, 2012).

Indikator Pengalaman Kerja

Berikut indikator Pengalaman Kerja yaitu:

- a. Sikap dan kebutuhan
- b. Kemampuan – kemampuan *analitis* dan *manipulatif*
- c. Latar belakang pribadi
- d. Bakat dan minat
- e. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.(Arifin dkk 2017 : 19)

Indikator Budaya Organisasi

Berikut Indikator dari Budaya Organisasi antara lain:

- Struktur organisasi
- Ukuran (besarnya)
- Posisi kerja.

Motivasi Kerja

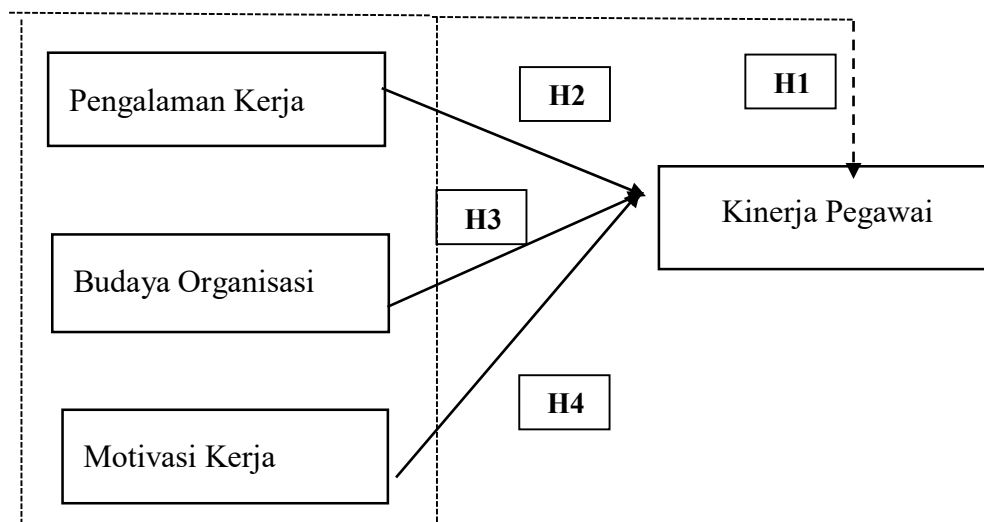
Hasibuan (2014) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya

Indikator Motivasi Kerja

Berikut Indikator dari Motivasi Kerja antara lain:

- Kesejahteraan karyawan
- Penghargaan
- Lingkungan kerja

Kerangka Konseptual



Keterangan :

- > : Simultan
 -----> : Parsial

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, masalah pokok serta tujuan dan kegunaan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Di duga Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi serta Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Perhotelan Di Pondok Backpacker Hostel
- H2: Di duga Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Perhotelan Di Pondok Backpacker Hostel
- H3: Di duga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Perhotelan Di Pondok Backpacker Hostel
- H4 : di duga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Perhotelan Di Pondok Backpacker Hostel

Metode Penelitian Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini membahas mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perhotelan di Pondok Backpacker Hostel.

Populasi, Sampel, dan Kriteria Responden

Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pondok Backpacker Hostel yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini digunakan sampling jenuh dikarenakan populasi terlalu kecil hanya terdapat 35 karyawan yang bekerja pada perusahaan ini sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang sesuai dengan populasi yang ada. Kriteria responden disini yaitu seluruh karyawan Pondok Backpacker Hostel yang berjumlah 35 orang.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	23	65,7
Perempuan	12	34,3

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 (65,7%) orang dan perempuan sebanyak 12 (34,3%) orang.

Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
≥20-25	21	60,0
≥26-30	12	34,3
≥30-35	1	2,9
≥36-42	1	2,9

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa responden yang berusia 20 sampai 25 tahun sebanyak 21 (60,0%) orang, 26 sampai 30 tahun sebanyak 12 (34,3%) orang, 31 sampai 35 tahun sebanyak 1 (2,9%) orang dan 36 sampai 42 tahun sebanyak 1 (2,9%) orang.

Tabel 3. Deskriptif Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Belum menikah	30	85,7
Sudah menikah	5	14,3

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa responden yang memiliki status perkawinan belum menikah sebanyak 30 (85,7%) orang dan sudah menikah sebanyak 5 (14,3%) orang.

Tabel 4. Deskriptif Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-2 tahun	20	57,1
2-3 tahun	9	25,7
3 tahun -15 tahun	6	17,2
Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang sudah bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 20 (57,1%) orang, 2-3 sebanyak 9 (25,7%) orang, 3 – 15 tahun sebanyak 6 (17,2%).

Tabel 5. Deskriptif Jabatan Pekerjaan Responden

Jabatan Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Frontliner</i>	8	22,9
<i>Frontliner, Housekeeping</i>	2	5,7
<i>Frontliner, Public Area</i>	1	2,9
<i>Housekeeping</i>	20	57,1
<i>Public Area</i>	4	11,4

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan bahwa responden yang memiliki jabatan sebagai *frontliner* sebanyak 8 (22,9%) orang, *frontliner* dan *housekeeping* sebanyak 2 (5,7%), *frontliner* dan *public area* sebanyak 1 (2,9%) orang, *housekeeping* sebanyak 20 (57,1%) orang dan *public area* sebanyak 4 (11,4%) orang.

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah valid. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode *Product Moment Pearson*. Berikut hasil uji validitas semua item pada penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X1)

No Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
1	0,663	0,000	Valid
2	0,589	0,000	Valid
3	0,534	0,001	Valid
4	0,612	0,000	Valid
5	0,686	0,000	Valid
6	0,355	0,037	Valid
7	0,496	0,002	Valid
8	0,595	0,000	Valid
9	0,611	0,000	Valid
10	0,652	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6. hasil uji validitas pada semua item variabel pengalaman kerja dengan jumlah item masing-masing sebanyak 10 terlihat bahwa nilai koefisien Pearson lebih dari tabel-r (0,335) dan nilai signifikansi kurang dari α (0.05). Maka semua item soal pada kuisioner untuk mewakili variabel pengalaman kerja pada penelitian ini bersifat valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
1	0,613	0,000	Valid
2	0,690	0,000	Valid
3	0,620	0,000	Valid
4	0,655	0,000	Valid
5	0,700	0,000	Valid
6	0,832	0,000	Valid
7	0,584	0,000	Valid
8	0,410	0,014	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7. hasil uji validitas pada semua item variabel budaya organisasi dengan jumlah item masing-masing sebanyak 8 terlihat bahwa nilai koefisien Pearson lebih dari tabel-r (0,335) dan nilai signifikansi kurang dari α (0.05). Maka semua item soal pada kuisioner untuk mewakili variabel budaya organisasi pada

penelitian ini bersifat valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

No Item	Pearson Correlation	p-value	Keterangan
1	0,566	0,000	Valid
2	0,854	0,000	Valid
3	0,716	0,000	Valid
4	0,800	0,000	Valid
5	0,771	0,000	Valid
6	0,428	0,010	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan Tabel 8. hasil uji validitas pada semua item variabel motivasi kerja dengan jumlah item masing-masing sebanyak 6 terlihat bahwa nilai koefisien Pearson lebih dari tabel-r (0,335) dan nilai signifikansi kurang dari α (0.05). Maka semua item soal pada kuisioner untuk mewakili variabel

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item	Pearson Correlation	p-value	Keterangan
1	0,586	0,000	Valid
2	0,497	0,002	Valid
3	0,485	0,003	Valid
4	0,782	0,000	Valid
5	0,705	0,000	Valid
6	0,725	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9. hasil uji validitas pada semua item variabel kinerja pegawai dengan jumlah item masing-masing sebanyak 6 terlihat bahwa nilai koefisien Pearson lebih dari tabel-r (0,335) dan nilai signifikansi kurang dari α (0.05). Maka semua item soal pada kuisioner untuk mewakili variabel kinerja pegawai pada penelitian ini bersifat valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi sebuah alat ukur. Dikatakan reliabel apabila *alpha cronbrach* > 0,60.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,777	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,794	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,779	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,689	Reliabel

Sumber: Data Primer yang spss, 2022

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel masing-masing lebih dari 0,60

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah sudah terdistribusi normal pada variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya. Dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0.05 dan *kolmogorov-smirnov* nya < 1.27.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Mean	Std. Deviation	,0000000
Normal Parameters ^{a,b}		1,76214121
Absolute		,127
Most Extreme Differences	Positive	,127
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,753
Asymp. Sig. (2-tailed)		,623

Sumber: Print out SPSS

Hasil dari penelitian ini dikatakan berdistribusi normal, karena hasil signifikansi dari masing-masing variabel > 0.05 , dan nilai *kolmogrov-smirnov* nya < 1.27 .

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Standar Error	t-hitung	p-value
Konstanta	2,267	2,903	0,781	0,441
Pengalaman Kerja (X1)	0,345	0,123	2,798	0,009
Budaya Organisasi (X2)	0,032	0,141	0,228	0,821
Motivasi Kerja (X3)	0,289	0,137	2,109	0,043

Sumber: Data Primer yang spss, 2022

Dari pendugaan parameter regresi tersebut dapat dilihat nilai t-hitung dari variabel pengalaman kerja sebesar 2,798 lebih dari $t_{0,025(33)} (2,034)$. Selain itu, *p-value* atau nilai signifikansi dari variabel pengalaman kerja kurang dari $\alpha (0,05)$. Maka diperoleh keputusan H_0 ditolak yang artinya variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil regresi variabel budaya organisasi dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 0,228 kurang dari $t_{0,025(71)} (2,034)$. Selain itu, *p-value* atau nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi lebih dari $\alpha (0,05)$. Maka diperoleh keputusan H_0 diterimayang artinya variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil regresi variabel motivasi kerja dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 2,109 lebih dari $t_{0,025(71)} (2,034)$. Selain itu, *p-value* atau nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja kurang dari $\alpha (0,05)$. Maka diperoleh keputusan H_0 ditolak yang artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik berfungsi untuk mengetahui atau mendeteksi apakah dalam model regresi linear bias atau tidak. Dan dalam penelitian ini digunakan 2 uji, yaitu uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah regresi berganda memiliki gejala multikolinearitas, yaitu adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas. Dikatakan bebas gejala multikolinearitas apabila nilai VIF (*Variance Influence Factor*) < 10 , Sebaliknya jika nilai VIF > 10 , maka terjadi gejala multikolinieritas.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,267	2,903	,781	,441		
	Pengalaman_Kerja	,345	,123	,499	2,798	,009	,317
	Budaya_Organisasi	,032	,141	,049	,228	,821	,222
	Motivasi_Kerja	,289	,137	,353	2,109	,043	,359
							2,785

Sumber: Data SPSS yang diolah

Dari analisis diatas, dijelaskan bahwa nilai VIF pada penelitian ini < 10 , sehingga terbukti bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,166	1,575	2,011	,053		
	Pengalaman_Kerja	,070	,067	,288	1,046	,304	,317
	Budaya_Organisasi	-,046	,076	-,199	,605	,550	,222
	Motivasi_Kerja	-,149	,074	-,518	,003	,054	,359
							2,785

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber: Data SPSS yang diolah

Hasil tampilan output SPSS secara jelas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas tunggal yaitu pengalaman kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja Variabel-variabel ini secara statistik berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut U_t (Absu), variabel kinerja pegawai. Dalam penelitian ini terdapat tingkat signifikansi lebih dari 0.50. Maka disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Simultan (Uji F)

**Hasil Uji F
Hipotesis (ANOVA)^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,597	3	77,532	22,766	,000 ^b
	Residual	105,575	31	3,406		
	Total	338,171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pengalaman_Kerja, Budaya_Organisasi

Sumber : Data SPSS yang diolah

Berdasarkan uji F di atas diperoleh nilai statistik F sebesar 22,766 di mana lebih dari F tabel $F_{0,05(3,31)}=2,911$, maka tolak H_0 . Selain dengan statistik F, juga dapat dilihat dari *p-value* atau nilai signifikansi di mana nilai signifikansi kurang dari α (0,05), maka tolak H_0 . Dari dua cara pengambilan keputusan pada uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja, budaya organisasi serta motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Perhotelan Di Pondok Backpacker Hostel

Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil Uji t

Tabel Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,267	2,903		,781	,441		
Pengalaman_Kerja	,345	,123	,499	2,798	,009	,317	3,156
Budaya_Organisasi	,032	,141	,049	,228	,821	,222	4,513
Motivasi_Kerja	,289	,137	,353	2,109	,043	,359	2,785

Hasil Uji Hasil Uji t variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis uji t pengalaman kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) hasil t_{hitung} sebesar 2,798 dengan signifikansi sebesar 0,009. Sehingga nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_{01} ditolak atau H_{a1} yang berarti Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja pegawai positif karena koefisien regresi dari variabel pengalaman kerja bertanda positif.

Hasil regresi variabel budaya organisasi dapat dilihat nilai t -hitung sebesar 0,228 kurang dari $t_{0,025(71)}$ (2,034). Selain itu, *p-value* atau nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi lebih dari α (0,05). Maka diperoleh keputusan H_0 diterima yang artinya variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari budaya organisasi hasil regresi tidak sejalan dengan landasan teori dikarenakan ada hasil dilapangan yang berbeda

Hasil regresi variabel motivasi kerja dapat dilihat nilai t -hitung sebesar 2,109 lebih dari $t_{0,025(71)}$ (2,034). Selain itu, *p-value* atau nilai signifikansi dari variabel

motivasi kerja kurang dari α (0,05). Maka diperoleh keputusan H_0 ditolak yang artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model	R^2	R^2 adjusted
Regresi	0,688	0,658

Sumber: Data Primer yang spss, 2021

Hasil model regresi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,688 dan R^2 adjusted sebesar 0,658. Pada penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka koefisien determinasi dilihat dari R^2 adjusted. R^2 adjusted sebesar 0,658 yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja sebesar 65,8%, sedangkan 34,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka dapat disampaikan implikasi hasil pengujian sebagai berikut:

a. Pengaruh Pengalaman Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Pondok Backpacker Hostel.

Hasil penelitian koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja bernilai positif (0,009). Hal tersebut berarti semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin meningkatkan Kinerja Pegawai sebaliknya, semakin rendah pengalaman kerja maka semakin menurun kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang ada di Pondok Backpacker Hostel Malang adalah baik yang ditunjukkan oleh kemampuan analitis yang baik latar belakang pribadi yang memadai seperti pendidikannya, masa kerja yang cukup, dan tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diandalkan. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang memadai maka akan mendukungnya untuk bekerja secara optimal sehingga kinerjanya dapat maksimal. Sebaliknya jika karyawan bekerja dengan pengalaman yang kurang memadai biasanya kinerjanya kurang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lestari & Martadiani (2021).

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perhotelan di Pondok Backpacker Hostel

Hasil penelitian koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai (0,821) bernilai negatif. Hal tersebut berarti semakin tinggi nilai budaya organisasi semakin tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pondok Backpacker Hostel. Hasil penelitian mendukung susiani & suyuthi (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 6,2% sedangkan 93,8% ditentukan oleh faktor lain.

c. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Perhotelan di Pondok Backpacker Hostel

Hasil penelitian koefisien regresi variabel Motivasi Kerja bernilai positif (0,0043). Hal tersebut berarti semakin tinggi nilai motivasi kerja semakin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai begitu juga sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa di Pondok Backpacker Hostel Malang baik juga ditunjukkan dengan kualitas kerja yang baik sesuai SOP, kuantitas yang diharapkan serta ketepatan waktu yang sesuai target perusahaan yang telah direncanakan.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan berupa :

1. Variabel Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pondok Backpacker Hostel
2. Variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja pegawai positif karena koefisien regresi dari variabel pengalaman kerja bertanda positif.
3. Variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari budaya organisasi hasil regresi tidak sejalan dengan landasan teori dikarenakan ada hasil dilapangan yang berbeda
4. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Saran

Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja yang ada Di Pondok Backpacker Hostel Malang bernilai positif sehingga Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja sudah cukup hanya perlu ditingkatkan dari beberapa aspek saja
2. Budaya organisasi yang ada Di Pondok Backpacker Hostel bernilai negatif sehingga Budaya organisasi harus ditingkatkan lagi di Pondok Backpacker Hostel dan juga dapat menghasilkan kinerja yang benar.
3. . Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu acuan untuk bidang perhotelan khususnya hostel yang jarang dikaji dalam pengembangan sumber daya manusia, namun penelitian selanjutnya bisa menambahkan beberapa variabel yang relevan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Arifin R, Amirullah & Khalikussabir (2017) Budaya dan Perilaku Organisasi Malang : Empat Dua Kelompok *Intrans Publishing*. Hal : 27.
- Arimbawa, K., & Dewi, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(12), 247931.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 245565.
- Han. (2019). BAB II LANDASAN TEORI. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, Malayu. 2005. Organisasi dan Motivasi : dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara. 2000.
- Hasibuan, Malayu SP, Haji. 2014. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Jakarta: Aksara.
- Lestari, N. L. M., & Martadiani, A. A. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 72–76. <https://doi.org/10.22225/WE.20.1.3151.72-76>
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian, Bandung: CV Alfa Beta

- Susiani, S., & Suyuthie, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Axana Hotel Padang. *Mimbar : Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 8(2), 98–105. <https://doi.org/10.32663/JPSP.V8I2.1017>
- Ulfa, M & Khotimah, K (2015). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resource Scorecard di BMT Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 311-339.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2)

Nur Kholis*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Rois Arifin**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muhammad Ridwan Basalamah ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma