

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN, DAN PELATIHAN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT
DI BALI**

Pande Ketut Ribek¹ I Gusti Ayu Imbayani² Ni Putu Dian Sulistyawati³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universita Mahasarasawati Denpasar

Email: [1Pandeketutribek@unmas.ac.id](mailto:Pandeketutribek@unmas.ac.id) [2imbayani@gmail.com](mailto:imbayani@gmail.com)

[3Diansulistyawati04@gmail.com](mailto:Diansulistyawati04@gmail.com)

ABSTRAK

Peningkatan kinerja memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga manajemen harus mempelajari sikap dan prilaku para karyawan dalam perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada restaurant tendan korean BBQ di Bali. Penelitian ini dilakukan di Restaurant Tendan Tendan Korean BBQ dengan total sampel sebanyak 30 orang karyawan dengan *sampling jenuh*. Teknik analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ di Bali

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Increasing performance has a positive impact on achieving company goals so that management must study the attitudes and behavior of employees in the company. In improving the performance of company employees must be able to know the factors that can affect performance.

This study aims to determine the effect of work motivation, work experience and job training on employee performance at Korean BBQ tend restaurants in Bali. This research was conducted at the Tendan Tendan Korean BBQ Restaurant with a total

sample of 30 employees with saturated sampling. Multiple linear regression analysis technique.

Based on the results of the study it was stated that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work experience has a positive and significant.

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di Indonesia saat ini semakin pesat seiring dengan meningkatnya gaya hidup yang modern. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya bisnis yang muncul, mulai dari bisnis kecil hingga bisnis besar yang mendunia, dari bisnis offline hingga bisnis online. Perkembangan bisnis ini yang dilihat sebagai prospek pasar yang cerah bagi para pengusaha, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Seperti halnya di Bali. Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata Indonesia yang telah mendapat perhatian khusus dari pemerintah pariwisata. Bali selalu ditawarkan dan menjadi acuan untuk daerah lain untuk mengembangkan pariwisatanya. Daya tarik Bali bagi wisatawan bukan hanya keindahan alam, melainkan juga keunikan ritual Hindu. Berdasarkan antusiasme wisatawan yang berkunjung ke Bali, diketahui bahwa pariwisata Bali tidak hanya menonjolkan keindahan dan segi keunikannya sebagai sarana promosi, tetapi juga terkait dengan kesiapan akomodasi pariwisata. Terdapat banyak sarana pendukung industri pariwisata Bali, contohnya yaitu seperti hotel, restoran, spa, jasa perjalanan wisata, diskotik, dan sebagainya. Namun salah satu dari

seluruh sarana pendukung utama bisnis pariwisata di Bali yang bertumbuh secara signifikan setiap tahunnya adalah industri Restaurant.

Restaurant merupakan fasilitas akomodasi yang menyajikan makanan dan minuman lengkap dengan berbagai fasilitas yang nyaman sehingga para tamu yang datang akan merasa betah saat menyantap hidangan dan bersifat komersial. Dalam suatu organisasi faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola SDM tersebut.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu.

Kinerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Peningkatan kinerja memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga manajemen harus mempelajari sikap dan prilaku para karyawan dalam perusahaan. Bila karyawan tersebut memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tergolong baik, sebaliknya jika perilaku karyawan memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar atau kinerja yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan tergolong kurang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Mathis (2012) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja. Anwar Prabu Mangkunegara (2012) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (2009), kinerja merupakan tindaka-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur.

Restaurant Tandan Korean BBQ berorientasi pada pemenuhan makanan dan minuman terhadap konsumen, maka pemasaran diarahkan untuk membentuk dan mendorong konsumen untuk membeli produk yang ditawarkan. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa nilai penjualan pada Restaurant Tandan Korean BBQ pada tahun 2015-2021 mengalami fluktuasi. Peningkatan tertinggi dicapai pada tahun 2017 sebesar 43% sedangkan penurunan tertinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu sebesar 44%. Terjadinya fluktuasi mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan pada Restauran Tandan Korean BBQ dikarenakan tidak tercapainya target penjualan.

Restaurant Tandan Korean BBQ sebagai tempat penelitian adalah tempat yang menyajikan makanan dan minuman yang berlokasi di Jalan Batubelig, No.88A, Kerobokan kelod, Kuta utara, Badung , Bali. Dalam pencapaian visi dan misi perusahaan maka diharapkan kinerja karyawan di Restaurant Tandan Korean BBQ ini dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan Tandan Korean BBQ mengalami penurunan. Berdasarkan kenyataan yang sering terjadi pada Restaurant Tandan Korean BBQ dijelaskan beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan rendahnya kinerja karyawan adalah : (1) adanya beberapa

karyawan yang kurang respect terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan pada masing – masing bagian di Restaurant Tendan Korean BBQ, (2) terdapat beberapa karyawan yang bersikap kurang ramah terhadap konsumen di Restaurant Tendan korean BBQ, (3) adanya karyawan yang sering datang terlambat bekerja pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja tersebut karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi kerja merupakan dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87).

Motivasi kerja pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi kerja akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja menjadi sangat penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerjasma keras dan antusias untuk

mencapai kinerja kerja yang tinggi (Hasibuan, 2016:92), maka dengan demikian tugas pimpinan adalah memberikan motivasi kerja atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. (Hasibuan, 2016:92).

Motivasi kerja yang diberikan kepada para karyawan Restaurant Tendan Korean BBQ berupa pemenuhan kebutuhan fisik dengan memberikan gaji dan bonus. Disamping itu untuk memenuhi kebutuhan rasa aman karyawan, perusahaan memberikan motivasi kerja dengan mengikuti sertakan karyawan melalui program BPJS. Untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan, maka semua karyawan mendapatkan perlakuan yang sama dalam perusahaan, kebutuhan penghargaan dilakukan dengan memberikan kesempatan promosi dan perwujudan diri karyawan dilakukan dengan memberikan karyawan posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Namun permasalahan yang sering dikeluhkan karyawan adalah pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan, bonus diberikan secara merata kepada seluruh karyawan, sehingga karyawan yang berprestasi merasa tidak puas atas pemberian bonus yang sama tersebut dan karyawan tidak mendapatkan kesempatan promosi secara adil.

Hasil temuan yang telah dilakukan oleh Yuliana (2017), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjang

oleh hasil temuan Octaviani,*et al.*(2019) dan Chrisnanda (2017). Berbeda dengan hasil temuan Ismawati, dkk (2017) dan Triastuti (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan atau berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor Motivasi kerja, terdapat faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno,2012:158). Menurut Mustaqim (2014:50), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas – tugas suatu perkerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Hasil temuan yang telah dilakukan oleh Azrul Anhar Samosir (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil temuan Haedar, Dkk (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan atau berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kenyataan di perusahaan, masalah-masalah yang ada mengenai pengalaman kerja seperti

perusahaan banyak merekrut karyawan baru sehingga banyak karyawan yang belum berpengalaman dalam bekerja dan belum pernah mendapatkan pendidikan dan pelatihan sehingga prestasi kerja mereka belum maksimal. Banyak karyawan senior masih memberikan bimbingan kepada karyawan baru dalam bekerja sehingga dapat menurunkan target pekerjaan. Dalam perekrutan karyawan perusahaan banyak merekrut karyawan yang belum berpengalaman. Berikut data mengenai pengalaman kerja karyawan pada Restaurant Tandan Korean BBQ, dimana jumlah karyawan yang mempunyai pengalaman kerja 1 – 2 tahun sebanyak 9 orang, sedangkan yang mempunyai pengalaman kerja lebih dari 6 tahun ke atas adalah sebanyak 6 orang karyawan. Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja.

Pelatihan kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan kerja adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2016:126). Pelatihan kerja akan membentuk perilaku karyawna yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, mislanya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjannya agar dapat meningkatkan

kinerjanya. Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, diamna hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja bagi tenaga kerja itu sendiri (Sunyoto, 2013:137).

Hasil temuan yang dilakukan oleh Aprilia,*et al.*(2018) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjang oleh hasil temuan Anggereni (2017). Berbeda dengan hasil temuan Priyanto (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Restaurant Tendan Korean BBQ meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan pelatihan kerja dan memperhatikan kedisiplinan dari setiap karyawannya. Pelatihan kerja adalah suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang) (Hamali, 2018:63). Berdasarkan fenomena di atas serta dilihat dari hasil penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karaywan. Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ”**.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2017).

2) Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Hasibuan (2016) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori motivasi dua faktor Herzberg. Indikator Motivasi kerja yang

digunakan dalam variabel ini menurut (Budi Utomo, 2021) :

- a) Penghargaan diri
- b) Kekuasaan
- c) Kebutuhan Keamanan Kerja

3) Pengalaman Kerja

Beberapa pendapat mengenai definisi pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Manulang (2018) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Mustaqim (2014:50) pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari memperhitungkan jenis pekerjaan yang sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Menurut Sedarmayanti (2013) Indikator variabel pengalaman dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

- a) Lama waktu/masa kerja
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

4) Pelatihan kerja

Pelatihan adalah merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2016:126). Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjalitanggung jawab atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. (Sunyoto, 2013:137) Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat dikatakan pelatihan adalah proses kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan karyawan terhadap keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, peningkatan keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan karyawan memangku jabatan di masa datang. Indikator pelatihan (Rivai, 2017) sebagai berikut:

- a) Materi Pelatihan
- b) Metode Pelatihan
- c) Pelatih (Instruktur)
- d) Peserta Pelatihan
- e) Sarana Pelatihan.

5) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

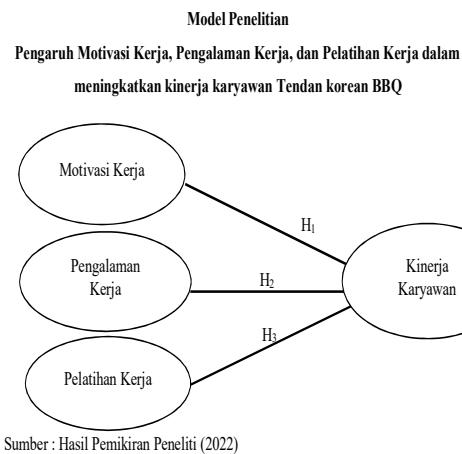
bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2018:481).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018:89). Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan atau organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab dengan tujuan mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan tidak melanggar hukum. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Robbins (2016:260) indikator yang mengukur kinerja karyawan antara lain:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Waktu kerja
- d) Kerjasama
- e) Ketepatan waktu

6) HIPOTESIS

Adapun model penelitian pada penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



HIPOTESIS :

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Tendan korean BBQ di Badung

H₂: pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Tendan korean BBQ di Badung

H₃: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Tendan korean BBQ di Badung

I. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Restaurant Tendan Korean BBQ yang beralamat di jalan batubelig, kerobokan kelod, kuta utara, Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja, Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan pada restaurant

Tendan Korean BBQ. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

II. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Motivasi kerja, Pengalaman kerja, Pelatihan kerja dan Kinerja karyawan *valid*. hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Correlation item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,3.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu motivasi kerja, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpa* berada di atas 0,7 dengan demikian semua instrumen tersebut *reliabel*, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

2) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,170 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinieritas bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan model regresi yang digunakan dapat dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

Model	B	Unstandardized Coefficients	Coefficients ^a		Sig.
			Standardized Coefficients	t	
I (Constant)	1.318	.377		3.497	.002
Motivasi Kerja	.254	.105	.346	2.409	.023
Pengalaman Kerja	.241	.077	.347	3.127	.004
Pelatihan Kerja	.266	.114	.357	2.337	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 7

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

$$Y = 1.318 + 0.254X_1 + 0.241X_2 + 0.266X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.13 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1.318 berarti jika motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja konstan, maka kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ sebesar 1.318. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.254 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0.241 menunjukkan bahwa apabila pengalaman kerja semakin baik, maka kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0.266 menunjukkan bahwa apabila pelatihan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan pada

Restaurant Tendan Korean BBQ akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

2) Uji Korelasi Berganda

Berdasarkan uji korelasi berganda yang ditunjukkan dari nilai R sebesar 0.867, hal ini berarti motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Hal ini dapat dilihat pada nilai R yang berada pada 0.800-1.000.

3) Uji analisis Determinasi

Berdasarkan Uji Koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *adjusted R Square* sebesar 0.723, memiliki arti 72.3 persen variasi kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ mampu dijelaskan oleh motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja sedangkan sisanya sebesar 27.7 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4) Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t pada tabel 5.16 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.254 dengan nilai signifikansi $0.023 < 0.05$, maka

Ho ditolak dan Ha diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Hal ini berarti hipotesis 1 terbukti.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.241 dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Hal ini berarti hipotesis 2 terbukti.
3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.266 dengan nilai signifikansi $0.027 < 0.05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Hal ini berarti hipotesis 3 terbukti.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji t diketahui pengaruh variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.254 dengan nilai signifikansi 0.023 yang lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Sehingga hipotesis 1 diterima. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Begitu juga sebaliknya semakin buruk motivasi kerja, maka kinerja karyawan semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan akan menyebabkan karyawan merasa dihargai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi merupakan dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerjasama keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi (Hasibuan, 2016:92).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2018), Octaviani, *et al.* (2019), Chrisnanda (2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis hasil uji t diketahui bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.241 dengan nilai signifikansi 0.004 yang lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Sehingga hipotesis 2 diterima. Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat pada restaurant Tendan Korean BBQ. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk pengalaman kerja, maka kinerja karyawan semakin rendah. Hal ini dapat mempersulit jalan oprasional kerja pada restaurant serta akan sulit bagi karyawan tersebut untuk bisa memperoleh peningkatan jabatan.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Samosir (2017) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sulaiman (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis hasil uji t diketahui bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.266 dengan nilai signifikansi 0.027 lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Sehingga hipotesis 3 diterima. Hal ini berarti semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat pada restaurant Tendan Korean BBQ. Begitu juga sebaliknya semakin buruk pelatihan kerja, maka kinerja karyawan semakin rendah dan hal ini dapat mempersulit jalan oprasional kerja pada restaurant.

Pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2016:126). Pelatihan akan membentuk perilaku karyawna yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, mislanya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawna dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjananya agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Aprilia, *et al.* (2018) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. demikian juga penelitian Anggereni (2017) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ.
- 2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ.
- 3) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Hal ini berarti semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja

karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah

- 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja.
- 2) Penelitian ini dilaksanakan di restaurant Tendan Korean BBQ, dengan jumlah sampel yang masih sangat terbatas

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Untuk variabel motivasi kerja, berdasarkan pernyataan yang memiliki skor terendah “Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan” dapat diberikan saran kepada Restaurant Tendan Korean BBQ adalah agar memberikan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- 2) Untuk variabel pengalaman kerja, berdasarkan pernyataan yang memiliki skor terendah “Saya memiliki pengalaman kerja yang dapat membantu menyelesaikan tugas secara efisien” dapat diberikan saran kepada karyawan Restaurant Tendan Korean BBQ agar memaksimalkan pengalaman kerja yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan efisiensi kerja.
- 3) Untuk variabel pelatihan kerja, berdasarkan pernyataan yang memiliki skor terendah “Saya diberikan metode pelatihan yang sesuai, sehingga dapat dimengerti dengan cepat” dapat diberikan saran kepada Restaurant Tendan Korean BBQ agar memberikan materi pelatihan dengan metode yang lebih sesuai untuk meningkatkan efektivitas pelatihan kerja.
- 4) Untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang memiliki skor terendah “Saya mampu memberikan kualitas pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan” dapat diberikan saran kepada karyawan Restaurant Tendan Korean BBQ agar meningkatkan kemampuan dan pemahaman untuk bekerja mencapai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- 5) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.
- 6) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralosasi, dan bisa memberikan gambaran yang lebih rill tentang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Volume 10 No. 2, hal. 606-615.
- Anwar Prabu Mangunegara, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Aprilia, P. C., and Sudibya, I. G. A., 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Natya Kuta. *E-Jurnal Manajemen*, 7(10), 5628-5656.
- Arsanti., 2017. *Goal Setting Theory: The Effect Of Incentive Moderation On Individual Performance*, RIMA-Research In Management and Accounting, 3(2), 95-106

- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group. Edision.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Cetakan I, Expert,Yogyakarta
- Chrisnanda, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI PT. MAS SUMBIRI, *jurnal ilmiah manajemen bisnis*, hal. 63-65.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, L. 2007. *Administrasi Perkotaan Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Ginting., 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497-506.
- Haedar, A, Sariyanti S. 2020. Pengaruh Pengalaman kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus Perumda Pam Tirta Mangkulu kota palopo), *jurnal ilmiah universitas Muhammadiyah Palopo*.
- Hamali, A. . 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Buku.
- Handoko, T. . 2009. *Manajemen*, Cetakan Duapuluh, Yogyakarta.
- Handoko. 1999,*Manajemen*, BPFE Yogyakarta,Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job*

- Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money.* Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Ida, I, Kodir D, Rachmat S. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso), *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol.6 No.3, hal. 50-63.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- M.Manullang (2018:2). *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moh Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor Selatan: G. halia Indonesia.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : Alfabeta
- Mustakim. (2014). *Manajemen Dik lat Kepemimpinan Aparatur Pemerintah: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta.
- Neni, T, Fahmi, S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan. *E-Journal*, Program Studi Adminsitrasii Bisnis Politeknik LP3I Medan.
- Octaviani, L. P., and Suana, I. W., 2019. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal*, Manajemen Universitas Udayana, 8(12), 7115.
- Priyanto. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grandkeisha Hotel By Horison Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Universitas Islam Indonesia*.
- Raymond A.Noe. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, V. dan Sagala, J. E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia unuk Perusahaan*

- Dari Teori Ke Praktik, PT Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Judge. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Samosir, Azrul Anhar (2017) Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nagali subur jaya di kec. Bandar Pulau kab. Asahan. Skripsi Thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Srimindarti, C., 2017. Antecedents of job satisfaction and the influence on turnover intention. JDM (Jurnal Dinamika Manajemen), 8(2), 177187.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto. 2013. Metodelogi Penelitian Akuntansi. Bandung : Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutikno, M. 2014. Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi pertama. Lombok : Holistica
- Sutrisno, E. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syukur. 2001. Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan. Semarang: Medya Wiyata.
- Utomo, Sulistyo Budi. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformatif, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kutai Timber Indonesia”. Thesis Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik, Universitas Muhammadiyah Malang
- Yuliana, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 17(2)
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). “Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,”