

## **PENGARUH PENGETAHUAN, SIKAP KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN RESORT BATAM**

**Dhenny Asmarazisa Azis<sup>1</sup>, Dini Anggraini<sup>2</sup>, Diana, Wahyuni<sup>3</sup>, Ferry M. Manalu<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Riau Kepulauan  
dhennyasmarazisa@gmail.com, dini3385@gmail.com, dianawahyuni4124@gmail.com,  
, ferry\_manalu@rocketmail.com

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia adalah alat penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan dari sumber daya manusia perusahaan bisa menjalankan kegiatan operasional dan menilai kinerja karyawannya. Biasanya kinerja karyawan yang baik bisa dilihat dari pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja karyawan tersebut. Maka dari itu penulis membuat penelitian ini dengan tujuan untuk dapat mengetahui dan menganalisis apakah pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Holiday Inn Resort Batam. Penelitian ini menggunakan data kuesioner yang disebarkan kepada responden dimana responden tersebut ialah karyawan Hotel Holiday Inn Resort Batam. Sedangkan untuk analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis berganda linier. Hasil penelitian ini pun menunjukkan variabel Pengetahuan (X1), Sikap Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) diketahui  $F_{hitung} (74,743) > F_{tabel} (2,734)$  dengan  $Sig. (0,000) < 0,05$  yang artinya pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Holiday Inn Resort Batam.

**Kata kunci:** Pengetahuan; Sikap Kerja; Pengalaman Kerja; dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya waktu, pariwisata di Indonesia semakin berkembang dan menarik perhatian para wisatawan baik lokal maupun mancanegara. Kota Batam sendiri merupakan salah satu kota pariwisata yang cukup diminati dan sering dikunjungi oleh para wisatawan lokal hingga mancanegara. Semakin banyak wisatawan yang tertarik mengunjungi Kota Batam maka semakin tinggi pula perkembangan objek wisata di Kota Batam. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya tempat wisata disertai dengan perkembangan bisnis perhotelan, restoran, transportasi, serta biro perjalanan di Kota Batam.

Salah satu tempat utama yang wajib dikunjungi para turis adalah hotel. Hotel merupakan sebuah atau beberapa bangunan yang dikelola dengan tujuan memberi layanan jasa berupa penginapan kepada konsumen (Putri, 2019). Namun meskipun minat terhadap sektor pariwisata meningkat, dikondisi pandemi *Covid-19* saat ini sektor perhotelan mengalami kemerosotan khususnya di Kota Batam. Hal ini dikarenakan terbatasnya turis yang dapat masuk ke wilayah tersebut. Bencana yang dialami oleh industri perhotelan terus meningkat dalam beberapa waktu terakhir ini dan industri tersebut telah muncul sebagai salah satu bisnis yang paling rentan terhadap bencana khususnya didalam keadaan darurat, seperti gelombang peristiwa yang melanda seluruh belahan dunia beberapa tahun terakhir (Ahmad Rasmi Albattat, 2019).

Selain fenomena tersebut, semakin dikenalnya Kota Batam sebagai kota pariwisata maka semakin banyak pula muncul *resort – resort* baru yang dapat menjadi saingan dan ancaman bisnis Hotel Holiday Inn Resort Batam. Oleh sebab itu, didasari oleh permasalahan – permasalahan tersebut pihak manajemen Hotel Holiday Inn Resort Batam harus bisa meningkatkan kinerja perhotelan dan bisnisnya agar dapat mempertahankan dan meningkatkan nilai hotelnya dimata para konsumen. Salah satu kinerja yang harus ditingkatkan oleh manajemen adalah kinerja karyawan dimana hal ini bersifat individu, karena setiap orang memiliki tingkatan kompetensi dan kualitas yang berbeda – beda. Oleh sebab itu, perusahaan harus menilai dan mengevaluasi kinerja karyawannya secara berkala. Untuk mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan pendekatan secara menyeluruh yang tidak hanya berfokus pada aspek kemampuan fisik (keterampilan) namun juga psikis (kecerdasan intelektual dan emosional) dimana dalam hal ini dapat diukur dan dinilai dari sikap kerja individu tersebut (Sumanto, 2021).

Dari hal tersebut dapat diasumsikan bahwa pengetahuan, sikap, dan pengalaman kerja dapat memengaruhi nilai kinerja karyawan. Dengan didasari permasalahan – permasalahan yang ada maka penulis tertarik untuk mengamati tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, oleh sebab itu diangkat lah judul “*Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Resort Batam*”. Diharapkan dengan adanya penelitian ini maka pihak manajemen Hotel Holiday Inn Resort Batam ataupun pihak berkepentingan lainnya dapat menilai dan mengukur kinerja karyawannya untuk dapat mencapai tujuan

perusahaannya yaitu meningkatkan nilai perusahaan dan laba dengan kinerja operasional yang positif.

## **METODOLOGI**

### **Jenis dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan dengan pendekatan pada angka. Penelitian ini juga merupakan suatu penelitian ilmiah yang tertata dan sistematis terhadap bagian – bagian serta terdapat sebab akibat dalam hubungan- hubungannya.

Adapun desain yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya keterkaitan atau hubungan antara variabel bebas (*independent*) yaitu, Pengetahuan (X1), Sikap Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap variabel terkait (*dependent*) yaitu, kinerja pegawai (Y).

#### **1. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Hotel Holiday Inn Resort Batam.

##### **Sampel Penelitian**

Kriteria yang ditetapkan penulis adalah pegawai Hotel Holiday Inn Resort Batam yang berjumlah 75 orang.

#### **2. Variabel Penelitian**

Penelitian ini didasari oleh dua variabel yang memiliki sifat saling berhubungan, diantaranya adalah sebagai berikut.

#### **3. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi dan menjadi sebab perubahan pada variabel lainnya (Deepublish, 2021). Variabel bebas dari penelitian ini terdiri dari Pengetahuan (X1), Sikap Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3).

#### **4. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, sehingga variabel terikat merupakan akibat dari adanya variabel bebas (Deepublish, 2021). Dalam penelitian ini variabel terikat merupakan Kinerja Karyawan (Y).

#### **5. Teknik Analisis Data**

##### **Uji Validitas**

Validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

#### **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang kemudian diaplikasikan dengan komputer pada program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Dengan SPSS dapat diukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan teruji jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>0,60$ .

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika Asymp. Sig  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas Merupakan metode untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam suatu model regresi berganda. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heterosdedastiditas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Berganda**

Untuk menguji hipotesis pertama yakni, ada pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hipotesis kedua ada pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ , hipotesis ketiga ada pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$ , hipotesis keempat ada pengaruh  $X_1, X_2, X_3$ , terhadap  $Y$ , menggunakan analisis regresi sederhana.

## **PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Adapun hasil karekteristik responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	49	65.3	65.3	65.3
	30-39 tahun	18	24.0	24.0	89.3
	40-49 tahun	6	8.0	8.0	97.3
	≥ 50 tahun	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.21

Berdasarkan tabel diatas dapat digambarkan bahwa jumlah responden 75 orang, dengan jumlah responden dibawah 30 Tahun sebanyak 49 orang 30 – 39 Tahun ada 18 orang, 40 – 49 Tahun sebanyak 6 orang dan kurang lebih 50 tahun ada 2 orang dari seluruh jumlah responden. Maka dapat disimpulkan responden berumur yang 30 kebawah lebih banyak dari pada yang umur lainnya.

### Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun hasil karekteristik responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	42.7	42.7	42.7
	Perempuan	43	57.3	57.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.21

Berdasarkan tabel diatas dapat digambarkan bahwa jumlah responden 75 orang, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 32 orang dan responden perempuan sebanyak 43 orang. Maka dapat disimpulkan responden berjenis kelamin laki-laki lebih sedikit daripada responden perempuan.

### Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Adapun hasil karekteristik responden berdasarkan klasifikasi Lama bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3 Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	2	2.7	2.7	2.7
	1-5 tahun	62	82.7	82.7	85.3

> 5 tahun	11	14.7	14.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.21

Berdasarkan tabel diatas dapat digambarkan bahwa jumlah responden 75 orang, dengan jumlah kurang dari 1 tahun ada 2 orang, 1-5 tahun ada 62 orang dan lebih dari 5 tahun ada 11 orang.

### Analisis Data

#### Deskripsi Responden Penelitian

Dalam Deskripsi Responden ini akan dikaji bagaimana persepsi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner pada setiap item-item pernyataan yang ada yang diukur menggunakan skala likert.

#### Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21. Apabila nilai r hasil perhitungan *pearson product moment* atau r hitung > r tabel (untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df = n-2$ ) dengan nilai 0,107) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji variabel terhadap item pernyataan akan dirincikan sebagai berikut:

**Tabel 4 Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Pengetahuan	P1	0,854	0,227	Valid
	P2	0,850	0,227	Valid
	P3	0,888	0,227	Valid
	P4	0,825	0,227	Valid
	P5	0,915	0,227	Valid
	P6	0,935	0,227	Valid
Sikap Kerja	SK1	0,919	0,227	Valid
	SK2	0,926	0,227	Valid
	SK3	0,865	0,227	Valid
Pengalaman Kerja	PK1	0,924	0,227	Valid
	PK2	0,914	0,227	Valid
	PK3	0,922	0,227	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,860	0,227	Valid
	KK2	0,882	0,227	Valid
	KK3	0,866	0,227	Valid
	KK4	0,913	0,227	Valid

Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai  $r \text{ tabel}$  dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan  $N-2 = 75 - 2 = 73 = 0,227$ . Dan dari tabel diatas diperoleh nilai  $r \text{ hitung}$  seluruh pernyataan  $> r \text{ tabel}$  (0,227). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengukuran realibilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS V. 21 uji statistik *Cronbrach's Alpha*  $> 0,273$  ( $r \text{ tabel}$ ).

**Tabel 5 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pengetahuan	0,935	0,6	Reliabel
Sikap Kerja	0,887	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,905	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,903	0,6	Reliabel

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak reliable. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel  $> 0,6$ . Aritnya alat ukur yang digunakan reliabel/ dapat dipercaya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini dilakukan uji Kolmogorov Smirnov sebagai berikut.

**Tabel 6 Uji Kolmogorov Smirnov**

#### *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

			<i>Unstandardized Residual</i>
N			75
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>			
		<i>Mean</i>	.0000000
		<i>Std. Deviation</i>	1.53344317
<i>Most</i>	<i>Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.087
<i>Differences</i>		<i>Positive</i>	.071
		<i>Negative</i>	-.087
<i>Test Statistic</i>			.087
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari uji Kolmogorov Smirnov yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut :

**Tabel 7 Uji Multikolinearitas**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengetahuan	.225	4.439
	Sikap Kerja	.231	4.330
	Pengalaman Kerja	.349	2.864

*Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Dari tabel diatas, diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$ . Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

#### 1.1.1 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji glejser sebagai berikut:

**Tabel 2.4.3 Uji Heteroskedastisitas**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.847	.559		3.303	.001
	Pengetahuan	-.040	.043	-.229	-.946	.347
	Sikap Kerja	-.059	.077	-.185	-.773	.442

Pengalaman Kerja	.088	.074	.231	1.190	.238
------------------	------	------	------	-------	------

*Dependent Variable:* Abs\_res

Dari uji glejser diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel independen tidak signifikan terhadap absolut residual (0,347; 0,442 dan 0,238 > 0,05). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

### 1.2 Analisis Berganda Linier

Rumus  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$

Hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS V.21 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.842	1.057		.796	.429
	Pengetahuan	.242	.081	.368	2.999	.004
	Sikap Kerja	.320	.145	.266	2.197	.031
	Pengalaman Kerja	.426	.140	.299	3.039	.003

*Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Jadi hasil yang diperoleh dari persamaan regresi linear berganda yaitu :  $KK = 0,842 + 0,242 P + 0,320 SK + 0,426 PK + e$

### 1.3 Uji Hipotesis

#### 1.3.1 Uji F

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ )

**Tabel 2.6.1 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (UJI F)**

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.540	3	183.180	74.743	.000 <sup>b</sup>
	Residual	174.007	71	2.451		
	Total	723.547	74			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Pengalaman Kerja, Sikap Kerja, Pengetahuan

Diketahui F hitung sebesar 74,743 dengan signifikansi 0,000. F tabel

dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 75 - 3 - 1 ; 3 \\ &= 71 ; 3 \\ &= 2,734 \text{ (lihat tabel F dengan } df_1=3 \text{ dan } df_2=71) \end{aligned}$$

Dengan demikian diketahui F hitung (74,743) > F tabel (2,734) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 1.3.2 Uji T

Pengujian dilakukan dengan menggunakan t hitung dan tingkat signifikan.

**Tabel 2.6.2 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (UJI t)**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.842	1.057		.796	.429
	Pengetahuan	.242	.081	.368	2.999	.004
	Sikap Kerja	.320	.145	.266	2.197	.031
	Pengalaman Kerja	.426	.140	.299	3.039	.003

*Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 75 - 3 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 71 : 0,025 \\ &= 1,994 \text{ (lihat tabel t dengan } df=71 \text{ dan level of significance } 0,025) \end{aligned}$$

1. Pengetahuan. Diketahui t hitung (2,999) > t tabel (1,994) atau Sig. (0,004) < 0,05. Artinya variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Sikap kerja. Diketahui t hitung (2,197) > t tabel (1,994) atau Sig. (0,031) < 0,05. Artinya variabel sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengalaman kerja. Diketahui  $t$  hitung (3,039) >  $t$  tabel (1,994) atau Sig. (0,003) < 0,05. Artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 1.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah.

**Tabel 2.6.3 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.760	.749	1.56550

a. *Predictors:* (Constant), Pengalaman Kerja, Sikap Kerja, Pengetahuan

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,760. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 76%. Sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

## 2. Pembahasan

Bagian ini akan memaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan, sebagai berikut:

### H1 : Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Resort Batam

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa Pengetahuan (X1) dengan nilai Nilai koefisien regresi variabel pengetahuan sebesar 0,242. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengetahuan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,242 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap

### H2 : Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Resort Batam

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa Sikap Kerja (X2) dengan nilai koefisien regresi variabel sikap kerja sebesar 0,320. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sikap kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,320 dan sebaliknya

dengan asumsi variabel lain tetap.

### **H3 : Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Resort Batam**

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,426. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,426 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

### **H4 : Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja, Dan Pengalaman Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Resort Batam**

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan dari 5 variabel bebas yaitu variabel Pengetahuan (X1), Sikap Kerja (X2) Pengalaman Kerja (X3) diketahui  $F_{hitung} (74,743) > F_{tabel} (2,734)$  dengan  $Sig. (0,000) < 0,05$ . Artinya adalah bahwa variabel pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian analisis statistik dan pembahasan penelitian yang diolah dengan Program SPSS V. 21 telah menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Resort Batam dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Pengetahuan terhadap kinerja pegawai  
Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa Pengetahuan (X1) dengan nilai koefisien regresi variabel pengetahuan sebesar 0,242. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengetahuan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,242 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Pengaruh Sikap Kerja terhadap kinerja pegawai  
Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa pelatihan (X2) dengan nilai koefisien regresi variabel sikap kerja sebesar 0,320. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sikap kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,320 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,426. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,426 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja, Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan dari 3 variabel bebas yaitu variabel Pengetahuan (X1), Sikap Kerja (X2) Pengalaman Kerja (X3) diketahui F hitung (74,743) > F tabel (2,734) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. **Saran**

Setelah mempelajari seluruh proses penelitian yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pengetahuan (X1), Sikap Kerja (X2) Pengalaman Kerja (X3) pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sudah seharusnya Hotel Holiday Inn Resort Batam, untuk memperhatikan kebutuhan dan karakteristik bawahannya, baik karakteristik individual maupun organisasi di dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
2. Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai pimpinan dan Instansi tersebut perlu memperhatikan dan meningkatkan kebutuhan pegawai, karena lebih dari separuh responden tentang Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja di Hotel Holiday Inn Resort Batam membutuhkan kesempatan yang sama dalam pelatihan guna menambah kinerjanya dalam memberi pelayanan kepada tamu.
3. Hasil penelitian ini hendaklah sebagai masukan kepada Hotel Holiday Inn Resort Batam, dan dapat dipergunakan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rasmi Albattat, A. P. (2019). *Disaster Planning and Preparedness in the Hotel Industry* (1 ed.). London: Emerald Publishing.
- Alias, Serlin Serang (2018). "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol.1 No.1 Oktober 2018, e-ISSN : 2622-6383
- Bader Alyoubi, MD Rakibul Hoque, Ibraheem Alharbi, Adel Alyoubi 2018. "Impact Of Knowledge Management on Employee Work Performance : Evidence from Saudi Arabia". *The International Technology Management Review*, Vol. 7 (2018), No. 1, 13-24
- Berutu, Yuliana Br. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subussalam". [Skripsi]. Medan (ID) : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Deepublish. (2021). *Pengertian Variabel Penelitian dan Jenis - Jenisnya*. Retrieved Maret Minggu, 2022, from [https://penerbitbukudeepublish.com/pengertian-variabel-penelitian/#Jenis\\_Variabel\\_Penelitian\\_Berdasarkan\\_Hubungan\\_antar\\_Variabel](https://penerbitbukudeepublish.com/pengertian-variabel-penelitian/#Jenis_Variabel_Penelitian_Berdasarkan_Hubungan_antar_Variabel)
- Diwyarthi, N. D. M. S., Husaini, M., Lasmiatun, K. M. T., Setiawati, P. C., Suandika, M., Guntarayana, I., ... & Fardiansyah, H. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.
- Putri, A. S. (2019). *Pengertian Hotel dan Karakteristiknya*. Retrieved Maret Minggu, 2022, from <https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/27/150000569/pengertian-hotel-dan-karakteristiknya?page=all>
- Tanjung, R., Mulyadi, M., Romi, H. A., Hadi, M. A., & Jazuli, J. (2022). The Effect Of Work Motivation, Human Relation, Work Discipline, And Work Ethos On The Performance Of Polri. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 2(04), 352-363.
- Tanjung, R., Kom, S., Sastra Tamami, S. E., Yannik Ariyati, S. E., & Manalu, F. M. (2022). *MANAJEMEN PERUBAHAN*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Tanjung, Rona, and S. S. Manalu. "Pengaruh Disiplin Kerja." *Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, PT Zurich Topas Life, Batam* (2019).
- Seran, S. (2020). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Jakarta: Deepublish.
- Sintani, L., Supardi, S., Albar, F. M., Tanjung, R., & Lestantri, I. D. (2021). Social Media Application Support Management of Human Resource in Business. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4).
- Sumanto. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.