

The Influence of Motivation, Work Environment and Work Experience on Employee Performance at The Crystal Luxury Bay Resort Nusa Dua

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort Nusa Dua

Ni Made Dwi Putri Damayanti¹, Komalawati^{2*}, IWK. Teja Sukmana³

^{1, 2, 3}Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: komalawati@undhirabali.ac.id

Article info

<p>Keywords: <i>Motivation</i> <i>Work Environment</i> <i>Work Experience and Employee Performance</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstract</p> <p>This study aims to determine the effect of motivation, work environment, and work experience on employee performance. This research was conducted at The Crystal Luxury Bay Resort Nusa Dua. The population uses employees of The Crystal Luxury Bay Resort Nusa Dua and a sample of 62 respondents. The data analysis technique used Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Regression Test, Determination Test, t-Test, and f-Test. From the results of the study, it can be seen that: (1). Partially, motivation has a significant positive effect on employee performance from the results of the b1X1 regression of 0.195 and the t-count value of 2.094 is greater than $t_{table} = 1.67155$, and significant at 0.041. (2). Partially the work environment has a significant positive effect on employee performance from the results of the b2X2 regression of 0.429 and the t-count value of 2.441 exceeds than $t_{table} = 1.67155$, and the significance is 0.018. (3) Partially, work experience has a significant positive effect on employee performance from the results of the b3X3 regression of 0.675 and the t-count value of 3.806 exceeds than $t_{table} = 1.67155$, and a significant 0.000 (4) Simultaneously motivation, work environment, and work experience have a significant effect on employee performance from the multiple linear results $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$ of $Y = 3.413 + 0.195 + 0.429 + 0.675$ with the results of determination 51.6 and $f_{count} 20.615$ compared to the value of $f_{table} 2.52$, and significant 0.000. Based on these results, it can be concluded that motivation, work environment, and work experience are very influential partially and simultaneously on employee performance at The Crystal Luxury Bay Resort.</p>
<p>Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di The Crystal Luxury Bay Resort Nusa Dua. Populasi menggunakan karyawan The Crystal Luxury Bay Resort Nusa Dua dan sampel sebanyak 62 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Berganda, Uji Determinasi, Uji t dan Uji f. dari hasil penelitian</p>

dapat dilihat bahwa : (1) Secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil regresi $b1X1$ sebesar 0,195 dan nilai t -hitung 2,094 lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,67155$, dan signifikan sebesar 0,041. (2) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil regresi $b2X2$ sebesar 0,429 dan nilai t -hitung 2,441 lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,67155$, dan signifikan sebesar 0,018. (3) Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil regresi $b3X3$ sebesar 0,675 dan nilai t -hitung 3,806 lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,67155$, dan signifikan 0,000 (4) Secara simultan motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil linier berganda $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$ sebesar $Y = 3,413 + 0,195 + 0,429 + 0,675$ dengan hasil determinasi 51,6 dan f_{hitung} 20,615 dibandingkan dengan nilai f_{tabel} 2,52, dan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja sangat berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort.

PENDAHULUAN

Pariwisata mampu memajukan pertumbuhan ekonomi negara Indonesia. Bali ialah pulau yang banyak dikunjungi wisatawan karena pulau Bali mempunyai keindahan alam, kebudayaan, seni dan adat istiadat yang berbeda dari pulau lainnya. Perkembangan pariwisata di Bali yang pesat memunculkan banyaknya akomodasi, transportasi, restoran, tempat pariwisata maupun *travel agent*. Perkembangan pariwisata di Bali saat ini, menimbulkan persaingan yang ketat. Berbagai upaya harus dilakukan agar perusahaan dapat bersaing, mulai dari meningkatkan kualitas kerja perusahaan yang dapat dilakukan dengan pengembangan fasilitas hotel ataupun menaikkan kualitas asal daya manusia, sebagai akibatnya bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan untuk mengarahkan suatu lembaga maupun perusahaan. Mangkunegara dalam Adhari (2021:76) kinerja karyawan ialah kuantitas dan kualitas yang diperoleh dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kinerja karyawan dapat diukur secara kuantitas, kualitas atau kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu yang ditampilkan sesuai dengan tugasnya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan faktor motivasi sangat diperlukan. Hasibuan dalam Ani (2019:28). Motivasi kerja yaitu dapat memberikan semangat dan dorongan bekerja untuk mencapai apa yang diinginkan. Pentingnya motivasi ialah memicu, membimbing, serta membantu kepribadian manusia bekerja sama, sehingga memperoleh dampak yang maksimal. Adapun manfaatnya yaitu dapat mendorong kemungkinan yang ada, membangkitkan harapan yang besar dan menambah kegiatan serta solidaritas. Motivasi kerja dapat dilihat dari motivasi yang didapatkan di tempat kerja, secara finansial atau non finansial.

Lingkungan kerja yang dapat dikatakan baik yaitu yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawannya seperti fasilitas yang memadai. Supardi dalam Rozaq (2019:27) lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja yang membagikan pandangan memuaskan, menyelamatkan, mententramkan, pandangan tahan bekerja dan lain sebagainya. Pentingnya lingkungan kerja yaitu mampu memberikan keaman bagi pekerjaannya. Adapun manfaat yang diberikan yaitu pekerja dapat mengerjakan pekerjaannya dengan aman dan tanpa hambatan.

Kinerja karyawan faktor pendukungnya adalah pengalaman kerja. Wulandari (2018:19) menyatakan pengetahuan dan keahlian dapat dilihat dari lamanya waktu bekerja. Pengalaman kerja mendeskripsikan keahlian dari pekerjaan yang pernah dilakukan pada

suatu perusahaan. Pengalaman didapat oleh seorang karyawan tidak selalu bersifat pengalaman atas pekerjaan yang di lakukan, namun mampu berbentuk pengalaman atas kondisi lingkungan pekerjaan. Pentingnya yaitu untuk menambah ilmu dan wawasan seseorang pada bidang tertentu yang akan membantu bekerja. Adapun manfaatnya yaitu seluas apa yang ditangkap pada bagian tersebut. Pengalaman kerja yang baik bisa dicermati dari masa kerjanya atau waktu kerjanya.

Secara teoritis maupun empiris dinyatakan motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Erawati (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Amaris Makassar, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Febriari (2013) Pengaruh Motivasi, Kompensasi Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fitri (2021) Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adi Assri Hotel Pemuteran, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi, terdapat penelitian yang menemukan pengaruh yang tidak signifikan diantara variabel tersebut. Timothy (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Coca cola Amatil Indonesia menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sulistiyo (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang. Uhing (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo membuktikan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

The Crystal Luxury Bay Resort merupakan salah satu hotel yang terkenal dikawasan Nusa Dua yang terletak di Jl. Bay Pass Ngurah Rai No. 88 Mumbul Nusa Dua Badung. The Crystal Luxury Bay Resort merupakan sebuah hotel yang menyediakan pelayanan kamar dan berbagai jenis *event* seperti *wedding party*, *birthday party* maupun *meeting*. The Crystal Luxury Bay Resort memiliki pemandangan yang indah karena dapat menikmati *view sunset*, *view* hutan mangrove maupun via jalan tol Bali Mandara.

METODE

Penelitian ini dilakukan di The Crystal Luxury Bay Resort yang beralamat di Jl. By Pass Ngurah Rai No. 88 Kec. Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yang sebab terjadinya (yang mempengaruhi) variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas dilambangkan (X) yaitu: motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3). Variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen dilambangkan dengan (Y) yaitu: kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, data dibagi dalam dua jenis yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data kuantitatif penelitian ini adalah jumlah karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort, data presensi karyawan, data mengenai informasi karyawan, status, jenis kelamin, pendidikan akhir serta hasil kuisioner.

Data kualitatif yaitu data yang berupa keterangan-keterangan, tidak terwujud dan tidak dapat dihitung tetapi masih berhubungan dengan permasalahan yang diteliti seperti sejarah hotel dan struktur organisasi

Metode Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di The Crystal Luxury Bay Resort pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan yang berada di The Crystal Luxury Bay Resort berjumlah 62 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah Teknik *sampling* jenuh. Berikut adalah metode pengumpulan data

Observasi, yaitu pengumpulan data penelitian dengan melakukan pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian. Wawancara, yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan responden. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara mengambil data-data dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti

Teknik Analisis

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian deskriptif ini, kuesioner ini menggambarkan tanggapan responden terhadap kepemimpinan, komunikasi dan motivasi, serta kinerja karyawan. Dengan menggunakan skala interval secara kuantitatif dengan mengintegrasikan nilai rata-rata sesuai dengan kategori peringkat.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas adalah tingkat keakuratan dan benar-benar terjadi pada sebuah data objek penelitian yang dilaporkan oleh peneliti. (Wulandari 2018:48). Validitas digunakan untuk mengukur sikap adalah validitas konstruk yaitu menghitung korelasi masing-masing pertanyaan sikap dengan skor total yang memakai rumus. Jika koefisien lebih besar dari 0,3 maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur instrument yang digunakan apakah dapat dipercaya dan akurat. (Budiman 2019:29). Uji reliabilitas untuk mengukur, hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran ulang terhadap subyek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut nilainya lebih besar dari 0,06.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan terlebih dahulu dengan tujuan agar variabel yang ada tidak biasa dan memiliki ketelitian dalam pengujian ini. Uji Asumsi Klasik meliputi beberapa pengujian, antara lain:

1. Uji Normalitas

Pada uji normalitas mempergunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel residual berdistribusi normal jika asimtomatik. Sig lebih besar dari (0,05). (Wulandari 2018:51).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas membutuhkan model regresi yang baik dan tidak ada korelasi antar variabel bebas. Sebuah model regresi yang tidak menunjukkan multikolinearitas ketika nilai *Variance Expansion Factor* (VIP) adalah 10 atau kurang dan toleransi melebihi 10%.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam regresi (Wulandari, 2018).

Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial untuk mengetahui pengaruh parsial kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort. Petunjuk untuk menjelaskan koefisien korelasi adalah sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2014:299)

0,00 - 0,199	= Sangat rendah
0,20 - 0,399	= Rendah
0,40 - 0,599	= Sedang
0,60 - 0,799	= Kuat
0,80 - 1,000	= Sangat kuat

Analisis Regresi Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersamaan. Menurut Siregar (2014:405) secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_n sehingga rumus umum regresi linear berganda ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- X_1 = Variabel bebas pertama (Kepemimpinan)
- X_2 = Variabel bebas kedua (Komunikasi)
- X_n = Variabel bebas ke-n (Motivasi)
- a, b_1 , b_2 , serta b_n = konstanta

Analisis Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort.

Uji t-test

Uji statistik uji t-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort.

Uji f-test

Uji F-test bertujuan menguji pengaruh positif secara simultan dan signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	indikator	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Alpha Cronbach</i>	keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,458	Valid	0,814	Reliabel
		Y1.2	0,670	Valid		
		Y1.3	0,456	Valid		
		Y1.4	0,651	Valid		
		Y1.5	0,402	Valid		
		Y1.6	0,369	Valid		
2	Motivasi (X1)	X1.1	0,526	Valid	0,727	Reliabel
		X1.2	0,569	Valid		
		X1.3	0,675	Valid		
		X1.4	0,468	Valid		
		X1.5	0,631	Valid		
		X1.6	0,522	Valid		
		X1.7	0,476	Valid		
		X1.8	0,458	Valid		
3	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,545	Valid	0,717	Reliabel
		X2.2	0,580	Valid		
		X2.3	0,688	Valid		
		X2.4	0,329	Valid		
4	Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0,527	Valid	0,757	Reliabel
		X3.2	0,542	Valid		
		X3.3	0,545	Valid		

Dari uji validitas dan reliabilitas, diperoleh nilai koefisien korelasi variabel masing-masing 62nstrumen berada di atas 0,3 maka dapat dikatakan 62nstrument penelitian adalah valid dan nilai koefisien *alpha Cronbach* berada di atas nilai 0,60 yang berarti bahwa data yang diteliti adalah reliabel, sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters	Mean	0000000
	Std. Deviation	1.87536122
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,056
	Negative	-,047
Test Statistic		,058
Asymp. Sig (2-tailed)		,200

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

Tabel 2 terlihat bahwa unstandardized residual memiliki nilai asimp. tanda (2-tailed) yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,200. Ini mencakup semua data yang berdistribusi normal sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinear Statistic	
	Toleran ce	VIF
Motivasi	,804	1,244
Lingkungan Kerja	,732	1,365
Pengalaman Kerja	,672	1,486

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Menurut hasil pengujian, nilai toleransi diatas 10% atau 0,1. nilai VIF kurang dari 10, artinya multikolinearitas tidak terjadi antara variabel bebas pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

	Unstandardi zed Coeffients	Standardiz ed Coefficient s	t	Sig
	B	Std Error		
(Constant)	2,730	1,956	1,396	,168
Motivasi	,017	,058	,042	,773
Lingkungan kerja	-,103	,110	-,143	,352
Pengalaman Kerja	-,009	,111	-,014	,932

Dependent Variabel: Abs_RES

Menurut tabel 4, nilai sig motivasi sebesar 0,773, lingkungan kerja sebesar 0,352, pengalaman kerja sebesar 0,932. semua nilai sig diatas ternyata lebih besar dari 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisi Antara Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Pengalaman Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	B	t hitung	Sig.
Kinerja karyawan (Y)	Motivasi(X ₁)	0,285	0,719	0,195	2,094	0,041
	Lingkungan Kerja(X ₂)	0,305		0,429	2,441	0,018
	Pengalaman Kerja (X ₃)	0,447		0,675	3,806	0,000
Konstanta		= 3,413				
Persamaan Regresi		Y = 3,413 + 0,195X ₁ + 0,429X ₂ + 0,675X ₃				
t tabel (0,05 ;58)		= 1.67155				
F hitung		= 20,651				
F tabel (0,05 ; 4 ;58)		= 2.53				
Sig. F		= 0,000				

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, persamaan regresi berganda ditentukan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 3,413 + 0,195 + 0,429 + 0,675$$

Dari rumus persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1.) Nilai konstanta (α) 3,413 menunjukkan bahwa ketika motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) konstan atau nol, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 3,413.
- 2.) Nilai koefisien β_1 sebesar 0,195 menunjukkan bahwa jika nilai motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,195 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 3.) Nilai koefisien β_2 sebesar 0,429 menunjukkan bahwa jika nilai lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,429 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 4.) Nilai koefisien β_3 sebesar 0,675 menunjukkan bahwa jika nilai pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,675 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Change Statistic	dH
1	,719 ^{**}	,516	,491	1,92325	,516	20,615	3	

Hasil uji determinasi dengan rumus $K_d = x \times 100\%$. Besarnya koefisien determinasi adalah $(0,516 \times 100\%) = 51,6\%$, ini menunjukkan motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja sebesar 51,6% terhadap faktor kinerja karyawan, dan $(100\% - 51,6\%) = 48,4\%$ diperoleh dari lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort.

Hasil pengujian memperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,094, sedangkan t_{tabel} yaitu 1,67155 dengan demartinya t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan demikian ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort. Hasil dari penelitian searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020) dimana motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di The Crysatal Luxury Bay Resort

Hasil pengujian memperoleh t_{hitung} didapat sebesar 2,441, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67155, t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan demikian ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan The Crystal Luxury Bay Resort. Hasil dari penelitian searah dengan yang dilakukan oleh Getachew (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort.

Hasil pengujian memperoleh t_{hitung} didapat sebesar 3,806, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67155, t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan demikian ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort. Hasil dari penelitian searah yang dilakukan oleh Martadiani (2021) yang pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort.

Hasil pengujian memperoleh F_{hitung} didapat sebesar 20,615, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,53, F_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan demikian ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort. Hasil dari penelitian yaitu semakin baik motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan, adapun kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja di The Crystal Luxury Bay Resort. Hal ini dibuktikan dengan nilai regresi $b_1 X_1$ sebesar 0,195 dan nilai $t_{hitung} = 2,094$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,67155$, signifikan sebesar 0,041 yang memenuhi ketentuan signifikansi $<0,05$. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- 2) Terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort. Dibuktikan dengan nilai regresi $b_2 X_2$ sebesar 0,429 dan nilai $t_{hitung} = 2,441$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,67155$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,05$. artinya semakin bagus lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- 3) Terdapat pengaruh positif secara parsial serta signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort. Dibuktikan dengan nilai regresi $b_3 X_3$ sebesar 0,675 dan nilai $t_{hitung} = 3,806$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,67155$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,05$. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- 4) Terdapat pengaruh secara simultan serta signifikan antara motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort. Dibuktikan nilai regresi linier berganda $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$ sebesar $Y = 3,413 + 0,195 + 0,429 + 0,675$ dan nilai $t_{hitung} = 20,615$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,52$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,05$. Artinya semakin tinggi motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. 2019. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja*. Pasuruan Jawa Timur : CV. Penerbit Qiara Media.
- Budiman, Arif. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Damanhuri Barabai. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Malang : UMM.
- Hidayati, Ani. 2019. Pengaruh Diklat, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik. *Skripsi*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Gresik : Muhammadiyah.
- Pratiwi, Kadek Iin Novia. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peoduktivitas Kerja Karyawan Di The Haven Suites Bali Brawa. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika Dan Humaniora. Universitas Dhyana Pura.
- Putri E, D. H, S. 2018. *Pengantar Akomodasi Dan Restoran*. Sidoarjo. CV. Budi Utama
- Rozaq, M. A. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Islam, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Kota Magelang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Magelang : IAIN Salatiga.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Siregar, Sofyan 2014. *Statistic Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013 *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Silitonga, P.E.S. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta. Media Pustaka.
- Wulandari, Febriana Eka. 2018. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Tulungagung : IAIN Tulungagung.