



JURNAL ILMIAH PARIWISATA

Halaman Jurnal: <https://jurnalstiepari.ac.id/index.php/nawasena>
DOI: <https://doi.org/10.56910/nawasena.v4i1.1981>



Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Savero Hotel Depok

Puti Aulia Sukma Sakti^{1*}, Rahmi Fadilah²

¹⁻²Universitas Negeri Padang, Indonesia

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Barat, Kota Padang, Sumatera Barat

Korespondensi penulis: auliaputi502@gmail.com*

Abstract. This research is motivated by the discovery of unfavorable assessments regarding employee performance, as well as self-evaluation methods that have not been maximized, which in turn affect performance outcomes. Additionally, many employees have worked for more than five years but show the potential for declining performance, and the majority of employees have an educational background equivalent to senior high school. The purpose of this study is to analyze the effect of work experience and career development on employee performance at Savero Hotel Depok. This study employs a descriptive quantitative method with a causal associative approach. The total sampling technique was used, involving all 46 employees as the population. Data were collected through questionnaires designed using a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using SPSS version 23.00. The results of the hypothesis testing show that work experience has a positive but not significant effect on employee performance, with a significance value of 0.059 (> 0.05). In contrast, career development has a significant positive effect on employee performance, with a significance value of 0.000 (< 0.05). Simultaneously, work experience and career development have a significant effect on employee performance, indicated by an F value of 40.496 and a significance value of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.637 or 63.7%, indicating that work experience and career development collectively explain 63.7% of the variance in employee performance, while the remaining 36.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Employee Career Development; Employee Performance; Work Experience

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan ditemukannya ulasan kurang baik mengenai kinerja karyawan, evaluasi yang dilaksanakan dengan metode self evaluation yang belum maksimal sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, ada banyak karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun namun berpotensi mengalami penurunan kinerja dan mayoritas tingkat pendidikan karyawan yaitu SMA/Sederajat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan di Savero Hotel Depok. Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal atau sebab akibat. Menggunakan metode total sampling dengan populasi seluruh karyawan Savero Hotel Depok yang berjumlah 46 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner yang telah disusun dengan 5 skala likert. Penelitian ini menggunakan bantuan analisis SPSS versi 23.00. Hasil uji hipotesis dari pengalaman kerja menunjukkan bahwa berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,059 $> 0,05$. Pengembangan karir karyawan menunjukkan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,000 $< 0,05$. Serta pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar 40,496 dengan nilai sig 0,000 $< 0,05$, dan koefisien determinasi diperoleh adjusted R square 0,637 atau sebesar 63,7% sedangkan 36,3% ditentukan oleh faktor lain.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Pengalaman Kerja; Pengembangan Karir Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi sebuah industri perhotelan yang mengandalkan kualitas pelayanan dan kepuasan tamu sebagai indikator utama kesuksesannya. Dalam mencapai kesuksesan tersebut diperlukan kinerja karyawan yang baik serta tanggungjawab yang telah ditetapkan dengan sukses dan efisien. Agar mencapai kinerja yang diinginkan, perusahaan harus senantiasa mengelola dan mendukung sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Pencapaian tujuan berdasarkan manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana perusahaan harus mengembangkan, membina, mengevaluasi, dan mensejahterakan tenaga kerjanya (Suwarno & Aprianto, 2019). Namun, meski banyak perusahaan yang sudah menerapkan berbagai rencana intensif dan inisiatif pengembangan karyawan, masih terdapat perbedaan dalam kinerja karyawan tersebut. Beberapa karyawan memiliki kinerja pada tingkat yang sangat tinggi, yang lainnya stagnan atau bahkan menurun (Huda & Komalawati, 2024). Hal itu juga terjadi pada industri perhotelan.

Savero Hotel Depok sebagai salah satu hotel bintang (***) yang juga memperhatikan kinerja karyawan, yang di kawasan strategis di JL.Raya Margonda no. 230A, didirikan pada tanggal 18 Februari 2018. Savero Hotel Depok memiliki 10 lantai dengan 110 kamar. Serta karyawan di Savero Hotel Depok pada tahun 2024 berjumlah 46 orang.

Kinerja karyawan merupakan gambaran dari hasil kerja yang diberikan baik oleh individu maupun tim, yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada mereka dalam rentang waktu tertentu (Mutria Farhaeni dkk., 2024). Untuk mengetahui hasil kerja karyawan, manajemen Savero Hotel Depok melakukan evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja karyawan di Savero Hotel Depok dilakukan dengan metode *self evaluation* yang dilakukan dengan hanya memberi file evaluasi lalu karyawan mengisi sendiri evaluasi kinerja mereka. Kelemahan dari *self evaluation* yaitu kinerja karyawan tidak terukur dengan baik karena ada kemungkinan karyawan mengisi nilai dengan skor tinggi (Adawiyah & Haolani, 2021). Hasil *self evaluation* yang tidak maksimal itu tercermin pada beberapa ulasan dan komentar tamu di online travel agent Savero Hotel Depok yang mengatakan ada beberapa tamu yang merasakan ketidaknyamanan dan ketidakramahan dari karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal yang mencerminkan adanya kekurangan dalam keterampilan pelayanan dan komunikasi, yang seharusnya menjadi prioritas dalam industri perhotelan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja (Wicaksono dkk., 2021). Pengalaman kerja adalah lamanya waktu yang telah dihabiskan oleh

seorang karyawan di suatu perusahaan serta memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih efektif (Aksa & Yusuf, 2022), dimana melalui pengalaman kerja, karyawan dapat belajar dari berbagai situasi dan tantangan yang mereka hadapi. Berikut data masa kerja/ lamanya waktu kerja yang telah dihabiskan karyawan di Savero Hotel Depok.

Tabel 1. Masa Kerja Karyawan Savero Hotel Depok Tahun 2024

No	Masa kerja (Tahun)	Jumlah pegawai	Persentase (%)
1	<1	0	0%
2	1-2	7	16%
3	2-3	3	6%
4	3-4	4	9%
5	>5	32	69%
Jumlah		46	100%

(Sumber : Savero Hotel Depok)

Berdasarkan hasil observasi penulis dan data tabel 1 diatas menunjukkan bahwa Savero Hotel Depok memiliki banyak karyawan senior dengan pengalaman kerja yang panjang. Hal ini merupakan potensi yang besar bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan stabilitas.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir karyawan merupakan aspek penting bagi SDM yang tidak boleh diabaikan. Pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang lebih maju (Titin dkk., 2021). Pengembangan karir karyawan yang sukses seringkali memiliki fondasi tingkat pendidikan yang kuat, karena salah satunya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat tingkat pendidikan para karyawan (Basyit dkk., 2020).

Berdasarkan observasi bahwa tingkat pendidikan karyawan di Savero Hotel Depok didominasi oleh tingkat pendidikan SMA/Sederajat, dimana tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering kali dihubungkan dengan peningkatan kemampuan analitis, komunikasi yang efektif, dan kemampuan manajerial yang lebih baik serta pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Rustaman, 2020). Sedangkan tingkat pendidikan para karyawan yang di dominasi oleh SMA/Sederajat memungkinkan memiliki potensi keterbatasan dalam pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam pada karyawan.

Meskipun telah ada penelitian yang membahas pengalaman kerja, pengembangan karir karyawan dan kinerja karyawan, tetapi masih belum banyak studi yang fokus pada pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada sektor perhotelan khususnya di Savero Hotel Depok. Seperti pada penelitian Liana dkk.

(2023) dengan judul “Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sagamartha Ultima Malang” yang berfokus pada karyawan diperusahaan PT Sagamartha Ultima Malang yang bergerak di bidang konsultan perencanaan, yang menunjukkan novelti dari penelitian ini bukan di industri perhotelan.

Hal ini menunjukkan perlunya penelitian yang mengkaji bagaimana pengalaman kerja yang diperoleh oleh karyawan berinteraksi dengan pengembangan karir karyawan, serta bagaimana keduanya bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan khususnya di Savero Hotel Depok, sehingga penulis melakukan penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Savero Hotel Depok”. Temuan studi ini diharapkan dapat menjelaskan pentingnya pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan yang menjadi dasar bagi terciptanya praktik sumber daya manusia yang lebih baik di Savero Hotel Depok.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai karyawan. Pencapaian yang dilakukan dalam hal kinerja dapat dievaluasi dengan mendasarkan pada kriteria evaluasi yang telah ditetapkan hotel. Salah satu komponen terpenting dari sumber daya manusia perusahaan adalah tenaga kerjanya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja (Daulay dkk., 2020). Serta indikator dari kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018) yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Lalu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, dan motivasi kerja.

Pengalaman kerja menurut Mortoyo yang dikutip dari (Aksa & Yusuf, 2022) didefinisikan sebagai lamanya waktu yang telah dihabiskan oleh seorang karyawan di suatu perusahaan. Pengalaman kerja merupakan komponen penting yang dapat membedakan kinerja seseorang dalam berbagai konteks, termasuk dalam domain sumber daya manusia (SDM). Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi aspek-aspek kinerja spesifik seperti kepuasan tamu, produktivitas, loyalitas karyawan, dan kemampuan penyelesaian masalah.

Pengembangan karir karyawan adalah upaya perusahaan untuk terus meningkatkan keterampilan dan kualitas karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja dan meraih tujuan karir yang lebih tinggi. Proses ini mencakup berbagai strategi dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kepuasan karyawan, serta

meningkatkan kesadaran dan partisipasi mereka dalam pengembangan organisasi (Cahyadi dkk., 2023).

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan jenis penelitian ini digolongkan kepada penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa, "Penelitian asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan di Savero Hotel Depok. Variabel dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan sebagai variabel independen serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Savero Hotel Depok yang terdiri dari berbagai departemen dan jabatan, mulai dari karyawan operasional, administratif, hingga manajerial. Berdasarkan data yang diperoleh dari manajemen hotel, jumlah karyawan di Savero Hotel Depok saat ini adalah 46 karyawan. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling atau seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Serta analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23.00. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner yang tersusun dengan lima skala likert.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data Deskripsi Variabel

Berikut dibawah ini deskripsi data per variabel dalam penelitian ini,

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel

No.	Variabel	Rata-rata jawaban responden	Kategori
1.	Pengalaman Kerja	4,60	Sangat baik
2.	Pengembangan Karir Karyawan	4,60	Sangat baik
3.	Kinerja Karyawan	4,65	Sangat baik

(Sumber : Hasil Olah Data)

Pada tabel diatas dapat dilihat pada variabel pengalaman kerja bahwa rata-rata skor jawaban responden berada di 4,60 dengan demikian pengalaman kerja di Savero Hotel Depok berada dikategori sangat baik. Variabel pengembangan karir karyawan bahwa rata-rata skor jawaban responden berada di 4,60 dengan demikian pengembangan karir karyawan di Savero Hotel Depok berada dikategori sangat baik. Serta Variabel kinerja karyawan bahwa rata-rata skor jawaban responden berada di 4,65 dengan demikian kinerja karyawan di Savero Hotel Depok berada dikategori sangat baik.

Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas mengenai varaibel pengalaman kerja, pengembangan karir karyawan, dan kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov. Hasil normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0447837
	Std. Deviation	2.21256415
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.094
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

Gambar 2. Kolmogorov Smirnov

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 23.00)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,067 dimana taraf signifikansi $\geq 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 23.00. Hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

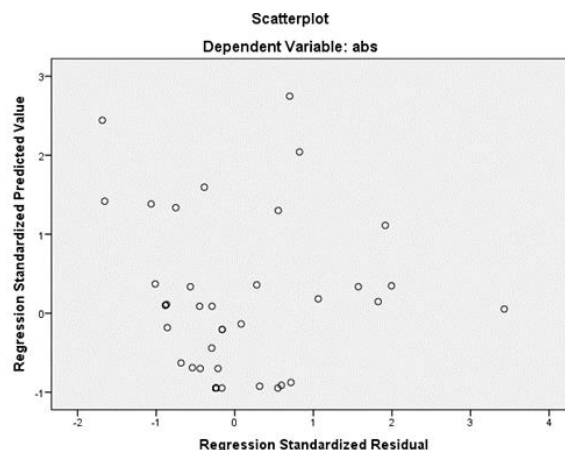
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.106	3.666		3.029	.004		
X1	.212	.110	.226	1.936	.059	.591	1.693
X2	.398	.072	.645	5.516	.000	.591	1.693

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 23.00)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance sebesar 0,591 dimana taraf signifikansi tolerance ialah >0.10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, serta berdasarkan tabel diatas nilai VIF sebesar 1.693 dimana taraf signifikansi VIF ialah < 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel bebas, yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di standentized. Berikut hasil heterosketatisitas yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 23.00)

Berdasarkan grafik scatterplot diatas, diketahui titik yang terdapat di grafik tersebut menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Dalam menguji koefisien determinasi di penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 23,00. Adjusted R square bernilai antar 0 – 1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik. Berikut hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.637	2.182

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 23.00)

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa adjusted R square bernilai 0.637 atau 63,7% yang artinya sebaran variabel kinerja karyawan (dependen) dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan (independen). Sisanya 36,3% tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen atau dapat dijelaskan oleh variabel diluar variabel independen (komponen error).

b. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.688	2	192.844	40.496	.000 ^b
	Residual	204.769	43	4.762		
	Total	590.457	45			

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 23.00)

Berdasarkan hasil uji anova diatas diperoleh nilai F hitung ialah 40,496 dengan sig 0,000 yaitu <0,05 maka Ha diterima. Artinya pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Savero Hotel Depok.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antar variabel secara parsial (Uji T) serta besar koefisien regresi antara variabel pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan (X1,X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.106	3.666		3.029	.004
	Pengalaman Kerja	.212	.110	.226	1.936	.059
	Pengembangan Karir karyawan	.398	.072	.645	5.516	.000

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 23.00)

Hasil output SPSS diatas pada kolom signifikan diketahui bahwa variabel pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) besar nilai signifikan yaitu $0,059 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Lalu untuk pengaruh pengembangan karir karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) besar nilai signifikan tersebut yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya pada Unstandardized Coefficients kolom B pada constant (a) adalah 11.106, skor pengalaman kerja (b) adalah 0.212 dan skor pengembangan karir karyawan (c) adalah 0.398. Maka data tersebut diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 11.106 + 0.212X_1 + 0.398X_2 + e$$

Dari persamaan di atas, nilai koefisien pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan bernilai positif, sehingga menaikkan nilai kinerja karyawan, semakin tinggi nilai pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa dari 46 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, mayoritas memiliki pengalaman kerja yang termasuk dalam kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,60 dan persentase capaian sebesar 92%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki masa kerja yang cukup lama di Savero Hotel Depok, serta menunjukkan tingkat keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan yang tinggi. Lama masa kerja yang panjang umumnya berkorelasi positif dengan peningkatan kompetensi. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu posisi atau bidang tertentu, semakin besar peluang mereka untuk memahami proses kerja secara menyeluruh, menguasai keterampilan teknis maupun non-teknis yang diperlukan.

Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 46 orang responden, penilaian terhadap variabel pengembangan karir karyawan secara umum tergolong dalam kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,60 dan persentase tingkat capaian sebesar 92%. Hasil ini menunjukkan bahwa Savero Hotel Depok telah memiliki sistem dan praktik pengembangan karir yang dinilai positif oleh para karyawannya. Salah satu aspek penting dalam pengembangan karir adalah perlakuan adil dalam pemberian kesempatan berkarir. Dari hasil kuesioner, mayoritas karyawan menyatakan bahwa perusahaan memberikan peluang yang sama bagi seluruh karyawan tanpa memandang latar belakang pribadi, seperti usia, atau kedekatan dengan atasan.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa dari 46 orang responden pada variabel kinerja karyawan digolongkan pada kategori sangat baik yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan performa kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan di Savero Hotel Depok dengan nilai rata-rata 4,65 dan presentase nilai tingkat capaian responden sebesar 93%. Salah satu aspek utama dalam kinerja adalah hasil kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan. Karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi dan konsistensi dalam pencapaian target kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Savero Hotel Depok

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 23.00 dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien pada uji parsial pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukan arah positif, dengan nilai signifikansi $0,059 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa walaupun semakin tinggi pengalaman kerja cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti rutinitas kerja yang tidak menantang, kurangnya pelatihan yang sesuai dengan perkembangan zaman, atau karena karyawan dengan pengalaman lama belum tentu menunjukkan peningkatan performa apabila tidak dibarengi dengan peningkatan kompetensi (Marbun dkk., 2021).

Temuan ini sejalan dengan pendapat beberapa peneliti sebelumnya yaitu dari Rasi dkk. (2024) pada judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang” yang memiliki hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh rutinitas yang tidak menantang hal ini membuat kemampuan tidak berkembang sehingga tidak meningkatkan kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Savero Hotel Depok

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Savero Hotel Depok yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23.00. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir karyawan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan secara statistik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Savero Hotel Depok.

Penemuan ini mendukung pendapat dari penelitian Purnawati & Yudiastra (2024) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Word Canggü” yang memiliki hasil pengembangan karir karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang disebutkan bahwa jika pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kompetensi, loyalitas dan komitmen karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Savero Hotel Depok

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh antara pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan di Savero Hotel Depok yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23.00. Pada penelitian ini hasil uji regresi linear berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,496 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah signifikan secara statistik. Artinya, secara simultan, variabel pengalaman kerja (X1) dan

pengembangan karir karyawan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemudian koefisien determinasi diperoleh adjusted R square 0,637 yang artinya variabel pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,7% sedangkan 36,3% ditentukan oleh faktor lain. Pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 63,7% karena indikator pengalaman kerja (masa kerja, keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan) dan pengembangan karir karyawan (perlakuan adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi peluang promosi, dan minat untuk dipromosikan) dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan sehingga dapat disimpulkan semakin baik pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Savero Hotel Depok

Penemuan ini mendukung pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh Suwarno & Aprianto (2019) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau” yang memiliki hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang disebutkan bahwa ketika pengalaman kerja dan pengembangan karir berjalan beriringan akan memberikan dasar yang kuat dan menambah daya dorong kedepan sehingga mereka mampu memberikan kinerja terbaik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Savero Hotel Depok” sebagai berikut;

- 1) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji T) membuktikan bahwa pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Savero Hotel Depok.
- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji T) membuktikan bahwa pengembangan karir karyawan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Savero Hotel Depok

- 3) Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X1) dan pengembangan karir karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Savero Hotel Depok

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa hal yang disarankan kepada pihak manajemen Savero Hotel Depok diharapkan untuk melaksanakan penilaian kinerja secara berkala dan objektif, lalu menyediakan program pengembangan kepemimpinan bagi karyawan yang berpotensi untuk menduduki posisi manjerial, memberikan kesempatan atau beasiswa kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, juga menyusun jalur karir yang lebih transparan, sehingga karyawan memahami potensi pertumbuhan dan pengembangan mereka di Savero Hotel Depok.

DAFTAR REFERENSI

- Adawiyah, S. R., & Haolani, A. (2021). Kajian teoritis penerapan self-assessment sebagai alternatif asesmen formatif di masa pembelajaran jarak jauh. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanaf Publishing.
- Aksa, S., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada CV. SKS Bima. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 105–115. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.214>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1). <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Cahyadi, I., Abdurahman, A., & Ibrahim, I. (2023). Studi komparasi pengembangan karir karyawan ditinjau dari perspektif kinerja dan senioritas pada PDAM Giri Menang Mataram. *Journal of Management and Business*.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. PUSKIBII (Pusat Kewirausahaan, Inovasi dan Inkubator Bisnis). <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Huda, N., & Komalawati, E. (2024). Pengaruh kepuasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Auditorat Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 11(2).

- Liana, Y., Hegan Da May Dj, A. D., Lating, A., & Sugiarto, D. P. (2023). Pengalaman kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sagamartha Ultima Malang. *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*, 4(2), 109. <https://doi.org/10.28944/assyarikah.v4i2.1281>
- Marbun, Bagia, & Susila. (2021). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9.
- Mutria Farhaeni, L., Martini, L. K. B., & Prematasari, N. P. L. (2024). Dampak pendidikan, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di LPD Kesiman. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 7(1), 100–112. <https://doi.org/10.56915/miw.v7i1.182>
- Purnawati, N. L. G. P., & Yudiasra, P. P. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Word Canggü. *Jurnal Mirai Management*, 9(3).
- Rasi, C. E., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh pengalaman kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(3), 579–589. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i3.13574>
- Rustaman, N. Y. (2020). Pendidikan dan penelitian sains dalam mengembangkan keterampilan berpikir tingkat tinggi untuk pembangunan karakter. *Proceeding Biology Education Conference: Biology, Science, Environmental, and Learning*, 8.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (2 ed.). CV. Alfabeta.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Journal of Business Economics*, 24(1), 51–68. <https://doi.org/10.35760/eb.2019.v24i1.1855>
- Titin, T., Rusmawati, Y., & Azizah, L. (2021). Karakteristik pekerjaan, quality of work life dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PT. Djasa Bahari di Surabaya. *Unmuh Jember*. <https://doi.org/10.32528/psneb.v0i0.5161>
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri, Tbk di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13156>