

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT INTERNATIONAL
AND CONVENTION HALL PEMATANGSIANTAR

Oleh:

Febriyanti Simatupang

S1 Manajemen

Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Sisca

Abstrak

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pengalaman kerja, kerja sama tim, dan kinerja karyawan sudah baik. 2) Hasil analisis regresi adalah $\hat{Y} = 8,538 + 0,475 X_1 + 0,292 X_2$ artinya pengalaman kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,784$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pengalaman kerja dan kerja sama tim dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi $R = 0,614$ artinya tinggi rendahnya Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan kerja sama tim sebesar 61,4%. 4) Hipotesis penelitian H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kerja Sama Tim dan Kinerja Karyawan

Abstract

The result of this research can be concluded as follows: 1) Work experience, teamwork, and employees performance in this company are good.. 2) The result is $\hat{Y} = 8,538 + 0,475 X_1 + 0,292 X_2$, means that there are positive influence between work experience and teamwork on employees performance. 3) The correlation result of $r=0,784$ means that there are moderately high and positive correlation between work experience, and teamwork with employees performance. The coefficient of determination $R = 0,614$ means that the employees performance can be explained by work experience and teamwork 61,4%. 4) The research hypothesis H_0 is rejected, means that work experience and teamwork have positive and significant influence on employees performance at Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar either simultaneously and partially.

Keywords: Work Experience, Teamwork, and Employees Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar merupakan perusahaan dagang dan perusahaan jasa. Dikatakan sebagai perusahaan dagang karena restoran ini menjual makanan dan minuman bagi pelanggannya. Selain itu, Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar juga merupakan perusahaan jasa karena memberikan pelayanan jasa kepada pelanggan baik

dalam partai besar maupun kecil untuk menyewakan ruangan dalam berbagai *event* seperti *birthday party*, *wedding party*, *gathering*, *concert*, dan lain-lain. Maka untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar diharapkan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja optimal.

Kinerja karyawan menjadi hal yang paling penting dan perlu diperhatikan dengan serius oleh Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar. Kinerja karyawan dengan segala aspek yang

ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Adapun kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran (kecuali kemampuan bekerja sama), hal ini dikarenakan kemampuan bekerja sama sudah menjadi variabel yang diteliti.

Kinerja karyawan Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar belum optimal. Hal ini terlihat pada persentase rata-rata kategori cukup baik 26%, dimana fenomena yang ada menunjukkan hasil kerja beberapa karyawan mendapat keluhan dari pelanggan. Dan pada persentase rata-rata kategori tidak baik 6% dimana fenomena yang ada menunjukkan masih ada karyawan yang sering terlambat masuk bekerja.

Faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah faktor penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Apabila karyawan dalam suatu perusahaan memiliki pengalaman kerja maka akan tercipta karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang handal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap peralatan. Pengalaman kerja pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar belum optimal. Pada dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, sebagian besar karyawan dari setiap departemen pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kerja sama tim. Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja per individu di suatu organisasi.

Kerja sama tim merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kerja sama tim yang baik akan menjadi wadah pertukaran ide dan informasi antar anggota dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun dimensi kerja sama tim pada Restaurant International And Convention Hall yaitu lingkungan yang suportif, kejelasan peran, tujuan tinggi, kepemimpinan yang sesuai dan kemungkinan masalah tim.

Pelaksanaan kerja sama tim pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar belum optimal. Pada dimensi lingkungan suportif, kurangnya kerja sama karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu, pada dimensi kemungkinan masalah tim, beberapa karyawan Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar memiliki sikap apatis dan egois dalam hubungan kerja sehingga masih perlu ditingkatkan.

2. Rumusan Masalah

- a. Berdasarkan Bagaimana gambaran pengalaman kerja, kerja sama tim dan kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

3. Tujuan Penelitian

- a. Adapun tujuan dari Untuk mengetahui gambaran pengalaman kerja, kerja sama tim dan kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar berlokasi Jalan Gereja No 38, Kelurahan Martimbang, Kecamatan Siantar Selatan, Pematangsiantar,

Sumatera Utara. Pada penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah seluruh karyawan Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar sebanyak 30 orang.

Desain penelitian adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Jenis data yang adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan instrumen yang penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen dan organisasi bukan merupakan tujuan, melainkan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dari itu manajemen dan organisasi harus diatur dengan sebaik-baiknya, karena dengan manajemen dan organisasi yang baik semua potensi yang dimiliki akan lebih bermanfaat.

Menurut Griffin (2004:7), “manajemen adalah serangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif”. Menurut Daft (2007:6), “manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi”. Sejalan dengan pendapat Daft, menurut Terry (2011:3), “manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama dengan orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan, pengarahan dan pengendalian pada sumber-

sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Bangun (2012:3), “manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian serta pemilihan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk menciptakan pekerja yang dapat menghasilkan produk (barang/jasa) yang memiliki daya saing”. Menurut Mondy (2008:4), “manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:4), manajemen sumber daya manusia adalah sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi”.

Dari uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengatur, menjalankan kegiatan dengan baik dan benar melalui pemberdayaan manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengalaman Kerja

Menurut Foster dan Karen R. Seeker (2001:40), “pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan tugasnya dengan baik”. Sedangkan menurut Marwansyah (2014:135), “pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya”. Menurut Sastrohadwiryo (2005:163), “pengalaman kerja adalah modal utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk terjun dalam suatu bidang tertentu. Pengalaman kerja merupakan tingkat pemahaman seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang yang didapat dari

pekerjaan ataupun aktivitas yang sudah dilakukannya selama beberapa waktu tertentu.

Menurut Foster dan Karen R. Seeker (2001:43), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk konsep, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk kepada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Kerja Sama Tim

Menurut Kreitner dan Angelo (2014:45), “kerja sama merupakan sejumlah orang yang bekerja sama, yang usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut Amirullah (2015:160), “tim kerja (*teamwork*) adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan”.

Menurut Robbins dan Timothy (2008:406), “tim kerja adalah kelompok usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi”. Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja per individu di suatu organisasi. Walau begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kerja sama tim (*teamwork*) adalah sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama yang memiliki keahlian yang berbeda-beda yang dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Davis dan Newstorm dalam Amirullah (2015:159), unsur tim yang efektif yaitu:

- a. Lingkungan Suportif
Kerja sebuah tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pemimpin menciptakan lingkungan yang suportif baginya. Tindakan suportif membantu kelompok mengambil langkah-langkah pertama yang diperlukan untuk membina kerja sama tim.
- b. Kejelasan Peran
Kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota lain dan dengan siapa mereka akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup mampu untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerja sama.
- c. Tujuan Tinggi
Tanggung jawab para menejer adalah menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi, adakalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan pencatatan dan sistem imbalan memilih upaya individu tidak mendorong kerja tim.
- d. Kepemimpinan yang sesuai
Sebagian tim bertugas menunjukkan kurva prestasi. Serupa dengan daur hidup produk awal tentatif, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur-angsur menurun setelah beberapa tahun.
- e. Kemungkinan Masalah Tim
Karena rumit dan dinamis, kerja tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Sebagai contoh, terlalu banyak perubahan dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat pertumbuhan kinerja tim.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:9), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sutrisno (2009:151), “kinerja adalah prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Mathis dan John (2006:113), “kinerja adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas dan kualitas hasil, kehadiran, ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama”.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun dimensi untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mathis dan John (2006:378) yaitu:

1. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan, aktivitas maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu dari hasil yaitu kesesuaian penyelesaian pekerjaan

karyawan dengan tenggang waktu yang disediakan.

4. Kehadiran
Kehadiran yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan Bekerja Sama
Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2000:65), mengemukakan bahwa “pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan memperoleh pengalaman kerja yang baik maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.” Dengan adanya pengalaman kerja yang baik, maka karyawan dalam suatu perusahaan akan lebih mudah menjalankan tugas-tugas yang telah di berikan yang pada akhirnya akan mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, maka Robbins dan Timothy (2008:406), mengemukakan bahwa “kombinasi dari beberapa individu dalam satu tim akan menciptakan kinerja yang baik dari setiap karyawan bagi perusahaan”. Dengan adanya kerja sama tim, karyawan dapat bertukar gagasan dan informasi untuk mempermudah dalam pencapaian tujuan sehingga kinerja yang dicapai menjadi lebih baik daripada kinerja per individu dalam suatu perusahaan.

Pengalaman kerja dan kerja sama tim merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Adanya pengalaman kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kemampuannya dan kinerja menjadi meningkat. Selain itu kerja sama tim dapat

mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja demi mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila pengalaman kerja karyawan rendah dan tidak adanya kerja sama tim yang baik dalam perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.

C. PEMBAHASAN

1. Analisis

a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval dengan memakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= \frac{4}{5}$$

$$= 0,8$$

Dari rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas = 0,8, sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden.

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB)
3,41 – 4,20	Baik (B)
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber: hasil pengolahan data (2018)

1) Gambaran Pengalaman Kerja Pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.

Dari hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi lama waktu pada indikator masa kerja berada pada rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga kemampuan yang mereka miliki sudah cukup baik selama bekerja di

Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar. Untuk indikator memahami tugas berada pada rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini disebabkan karena karyawan telah memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan selama masa kerjanya. Pada indikator melaksanakan tugas dengan baik dengan rata-rata 3,57 dengan kriteria baik. Hal ini disebabkan karena tugas dan kewajiban yang diberikan manajer dilaksanakan oleh karyawan namun belum optimal, hal ini terlihat dari masih adanya beberapa komplain atas pelaksanaan tugas dari beberapa karyawan.

Selanjutnya dimensi tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pada indikator memahami informasi berada pada rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena setiap karyawan diberi *training* 3 bulan pada masa awal kerja untuk dapat memahami informasi berkaitan dengan pekerjaan. Pada indikator menerapkan informasi berada pada rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan karyawan menerapkan informasi yang diperoleh melalui *training* yang telah dijalani sebelumnya untuk melaksanakan tugasnya dalam perusahaan. Pada indikator memiliki keterampilan kerja berada pada rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan memiliki pendidikan terakhir rata-rata Sekolah Menengah Atas sehingga keterampilan kerja yang seharusnya dibutuhkan sesuai dengan posisi jabatan mereka masih minim. Hal ini mengakibatkan kinerja beberapa karyawan tidak optimal.

Kemudian pada dimensi penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada indikator penguasaan terhadap pekerjaan berada pada rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik, dan pada indikator penguasaan terhadap peralatan berada pada rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan karyawan mampu menjalankan pekerjaan dan peralatan yang disediakan perusahaan. Pada indikator mengatasi kerusakan peralatan berada pada nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan karyawan dapat

mengatasi masalah ketika terjadi kerusakan peralatan yang disediakan perusahaan.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa pengalaman kerja Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar pada dimensi lama waktu, tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan berada pada nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata pengalaman kerja tertinggi berada pada dimensi lama waktu untuk indikator masa kerja dengan nilai rata-rata 4,00 yang berkriteria jawaban baik. Nilai rata-rata pengalaman kerja terendah berada pada dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk indikator memiliki keterampilan kerja dengan nilai rata-rata 3,40 yang berkriteria jawaban cukup baik.

2) Gambaran Kerja Sama Tim pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.

Dari hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi lingkungan suportif pada indikator tingkat dukungan berada pada rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan atasan memberikan dukungan kepada semua karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pada indikator kerja sama berada pada rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan kerja sama yang terjalin antara sesama karyawan di Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar khususnya ketika ada *event-event* besar sudah terjalin cukup baik mulai dari persiapan tempat, makanan, keamanan, dan lain-lain, namun belum dilaksanakan dengan optimal ditandai dengan adanya beberapa komplain dari beberapa tamu.

Pada indikator saling percaya berada pada rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban baik karena rasa saling percaya antara karyawan dengan rekan kerja yang lain sudah terjalin dengan baik. Dan pada indikator kecocokan berada pada rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan karena karyawan hanya fokus pada penyelesaian tugasnya masing-masing, bukan pada pencapaian akhir yakni puasnya

pelanggan akan semua pelayanan. Beberapa karyawan memiliki sikap apatis dan egois dalam melaksanakan tugas, sehingga terjadi ketidakcocokan antara beberapa karyawan.

Kemudian untuk dimensi peran pada indikator tugas berada pada rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan karena karyawan cukup mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan manajer namun belum optimal. Pada indikator jabatan berada pada rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pembagian jabatan pada karyawan Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar sudah baik dalam setiap departemen. Pada indikator hak berada pada rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik, karena semua karyawan Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar mendapatkan hak yang sama yakni gaji, bonus, *off day* dan libur. Lalu pada indikator kewajiban, berada pada rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari setiap karyawan Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar memiliki kewajiban melaksanakan pekerjaan yang diberikan manajer sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Selanjutnya pada dimensi tujuan pada indikator fungsi perencanaan berada pada rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan sebelum melakukan pekerjaan manajer dan para karyawan mengadakan *briefing* untuk membuat perencanaan dalam mengkonsep rancangan pekerjaan yang akan dilakukan. Pada indikator misi berada pada rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik, karena misi yang dilakukan untuk mewujudkan visi pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar sudah dijalankan dengan baik. Pada indikator pencapaian target berada pada rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pencapaian perusahaan yang cukup baik setiap bulannya, namun peningkatan setiap bulannya terbilang sangat kecil.

Demikian juga pada dimensi kepemimpinan untuk indikator komunikasi efektif berada pada rata-rata 3,57 dengan kriteria jawaban baik, karena manajer mampu mengkomunikasikan pekerjaan dan peraturan secara efektif kepada para karyawan. Lalu untuk indikator pembagian tugas berada pada rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan manajer membagi tugas kepada para karyawan setiap departemen dengan adil dan sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Pada indikator pemberian motivasi pada rata-rata 3,47 dengan kriteria jawaban baik, karena manajer mampu memotivasi para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti dengan pemberian bonus ketika ada *event-event* besar.

Selanjutnya pada dimensi masalah tim untuk indikator hubungan kerja yang saling mendukung berada pada rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan beberapa karyawan Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar memiliki sikap apatis dan egois sehingga hubungan kerja sama belum optimal. Untuk indikator komunikasi berada pada rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik, karena adanya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan para karyawan. Begitu juga dengan indikator pemecahan masalah berada pada rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan jika ada ketika ada masalah yang timbul dilingkungan Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar, para karyawan bersamasama mencari jalan keluar untuk memecahkan masalah yang tengah dihadapi.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa kerja sama tim di Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar pada dimensi lingkungan suportif, kejelasan peran, tujuan tinggi, kepemimpinan yang sesuai, dan kemungkinan masalah tim berada pada nilai rata-rata 3,56 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata kerja sama tim tertinggi berada pada dimensi kepemimpinan untuk indikator pembagian tugas yaitu sebesar

3,87 dengan kriteria jawaban baik. Dan nilai rata-rata kerja sama tim terendah berada pada dimensi lingkungan suportif untuk indikator kecocokan yaitu 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik.

3) Gambaran Kinerja Karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar

Dari hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi kuantitas pada indikator target kerja terpenuhi berada pada rata-rata 3,43 dengan kategori jawaban baik, dikarenakan karyawan mampu mencapai target yang baik setiap bulannya. Pada indikator meminimalkan *cost* berada pada rata-rata 3,60, dengan kategori jawaban baik, dikarenakan karyawan dapat mengelola *cost* secara efisien dengan dibarengi pengawasan oleh atasan sehingga *cost* setiap bulannya dapat dikontrol dengan baik. Pada indikator volume pekerjaan berada pada rata-rata 3,73 dengan kategori jawaban baik, hal ini dikarenakan volume pekerjaan yang diberikan manajer sesuai dengan kemampuan karyawan.

Selanjutnya untuk dimensi kualitas pada indikator tuntas dalam mengerjakan pekerjaan berada pada rata-rata 3,57 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator ketelitian berada pada rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan ada karyawan yang kurang teliti dan lalai melaksanakan tugasnya yang berakibat pada kekecewaan pelanggan. Pada indikator kemampuan mengutamakan pelayanan berada pada rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan manajer selalu menanamkan prinsip mengutamakan pelayanan kepada para karyawan.

Kemudian pada dimensi ketepatan waktu untuk indikator menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu berada pada rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan pada beberapa *event* tiba-tiba terjadi kendala teknis seperti *sound system*, *lighting*, genset, dan lain lain di luar ekspektasi sehingga *event* yang diadakan pelanggan lewat dari

jam yang sudah direncanakan. Pada indikator ketepatan jam masuk kerja berada pada rata-rata 3,40 dengan kriteria cukup baik, hal ini dikarenakan ada karyawan yang tidak masuk kerja sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada indikator penggunaan waktu secara efektif berada pada rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pengawasan yang selalu dilakukan manajer sehingga para karyawan memanfaatkan waktu kerja mereka secara efektif dalam perusahaan.

Selanjutnya pada dimensi kehadiran untuk indikator tingkat kehadiran berada pada rata-rata 3,47 dengan indikator jawaban baik, hal ini dikarenakan setiap karyawan telah mendapat *off day* 2x/bulan sehingga karyawan hadir setiap harinya selain jadwal *off*. Pada indikator keterangan tidak hadir berada pada rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan adanya peraturan harus memberikan keterangan ketidakhadiran kepada manajer baik melalui surat dan via *telephone* untuk menghindari sanksi. Pada indikator pemberian sanksi berada pada rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan manajer memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak hadir dengan keterangan yang tidak jelas yakni dengan pemotongan gaji dan pemotongan jatah *off day* pada bulan berikutnya.

Secara keseluruhan dapat dilihat kinerja karyawan Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar pada dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran berada pada nilai rata-rata 3,52 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata kinerja karyawan tertinggi berada pada dimensi kuantitas untuk indikator volume pekerjaan yaitu sebesar 3,73 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata kinerja karyawan terendah berada pada dimensi kualitas untuk indikator ketelitian yaitu sebesar 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisa Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Analisis data dalam penelitian ini

menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X₁ adalah pengalaman kerja dan X₂ adalah kerja sama tim serta Y adalah kinerja karyawan. Maka perhitungan menggunakan program SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8.538	5.279	
Pengalaman Kerja	.475	.201	.428
Kerja Sama Tim	.292	.129	.410

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 21 (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas, persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 8,538 + 0,475 X_1 + 0,292 X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk menghitung kekuatan hubungan pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubahan, dinyatakan dengan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r. Nilai r hitung dapat dihitung dengan program SPSS Versi 21 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.784 ^a	.614	.586	3.346

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Kerja_Sama_Tim

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 21 (2018)

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel di atas, diperoleh $r = 0,784$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pengalaman kerja dan kerja sama tim dengan kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,614, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan 61,4% dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan kerja sama tim pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar dan sisanya 38,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karir yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (pengalaman kerja dan kerja sama tim) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama atau simultan. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar, yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	481.551	2	240.776	21.504	.000^b
Residual	302.315	27	11.197		
Total	783.867	29			

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Pengalaman_Kerjadan Kerja_sama_Tim

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $21,504 > F_{tabel}$ ($0,05 ; 2 VS 27$) dengan $df = n-k-1$ sebesar 3,35 atau dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk menguji hasil perhitungan regresi dapat dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara parsial. Nilai t_{hitung} dapat dihitung dengan program SPSS Versi 21 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.617	.117
1 Pengalaman_Kerja	2.366	.025
Kerja_Sama_Tim	2.270	.031

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: data primer hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi21

Berdasarkan tabel 5 di atas, nilai t_{hitung} pada variabel pengalaman kerja sebesar $2,366 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($30-2-1=27$) sebesar 2,051, atau dengan tingkat signifikansi $0,025 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.

Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel kerja sama tim sebesar $2,270 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($30-2-1=27$) sebesar 2,051, atau dengan tingkat signifikan $0,031 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.

1. Evaluasi

a. Pengalaman Kerja pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari ketiga dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja yang ada pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar dapat dikatakan baik, dari lama waktu, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan

peralatan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Namun masih terdapat indikator yang nilainya di bawah nilai rata-rata keseluruhan yang perlu menjadi perhatian Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar dan dapat diperbaiki untuk menghasilkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih baik.

Pada dimensi lama waktu dengan indikator melaksanakan tugas dengan baik berada pada nilai rata-rata 3,57 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara manajer lebih menekankan pada perekrutan calon karyawan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berpengalaman sehingga dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Untuk karyawan yang belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaiknya memberikan pelatihan agar memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pada dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk indikator memahami informasi berada pada nilai rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara atasan menyampaikan informasi kepada karyawan melalui cara yang lebih sederhana agar karyawan dapat memahami informasi yang disampaikan dengan mudah. Pada indikator menerapkan informasi berada pada rata-rata 3,60, hal ini dapat ditingkatkan sehubungan dengan indikator memahami informasi yakni dengan memahami informasi tentang pekerjaannya dengan baik tentu akan mempermudah karyawan dalam menerapkan informasi ketika bekerja. Pada indikator memiliki keterampilan kerja dengan nilai rata-rata terendah yaitu 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dapat diperbaiki dengan cara manajer Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar harus lebih selektif dan menaikkan standar dalam perekrutan karyawan. Dengan hadirnya karyawan dengan keterampilan kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tentu

akan berdampak baik kepada perusahaan walaupun harus membayarnya dengan gaji yang lebih tinggi.

Dari evaluasi pengalaman kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semua dimensi-dimensi sudah berada pada nilai rata-rata dengan kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan sebenarnya perusahaan sudah cukup baik dari segi pengalaman kerja karyawan. Namun, apabila beberapa hal di atas dapat di atasi dan ditingkatkan lagi, tentunya akan memberikan manfaat yang lebih baik kepada perusahaan.

b. Kerja Sama Tim pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari kelima dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa kerja sama tim yang ada pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar dapat dikategorikan baik, dari segi lingkungan suportif, kejelasan peran, tujuan tinggi, kepemimpinan, dan kemungkinan masalah tim. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil kuesioner yang diperoleh dengan rata-rata 3,56 dengan kriteria jawaban baik. Namun ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan karena masih berada di bawah rata-rata nilai indikator keseluruhan yang perlu menjadi perhatian Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar dan dapat diperbaiki untuk menghasilkan kerja sama tim yang baik di dalam perusahaan.

Pada dimensi lingkungan suportif untuk indikator yang paling rendah berada pada indikator kerja sama memperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara yang dilakukan oleh Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar agar kerja sama antar karyawan selalu terjalin dengan baik yaitu perlu dilakukan komunikasi yang efektif antar karyawan dan menanamkan pentingnya arti kerja sama dalam diri karyawan sebagai kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Pada indikator kecocokan diperoleh nilai rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik. Sejalan dengan indikator kerja sama, kecocokan dapat ditingkatkan dengan melakukan komunikasi

yang efektif agar terjalin kecocokan dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai.

Selanjutnya untuk dimensi kejelasan peran pada indikator tugas yang memperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasi hal tersebut, maka pimpinan harus tegas mengawasi setiap karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan cepat dan tepat.

Selanjutnya untuk dimensi tujuan tinggi, pada indikator pencapaian berada pada rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pimpinan membuat perencanaan yang lebih inovatif dan kreatif untuk dapat menciptakan ide-ide yang bisa meningkatkan pencapaian target perusahaan. Menerima masukan dari karyawan juga merupakan usaha yang cukup baik, karena setiap orang punya perspektif dan pandangan yang berbeda tentang usaha meningkatkan pencapaian target perusahaan.

Pada dimensi kepemimpinan untuk indikator motivasi berada pada nilai rata-rata 3,47 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi kepada para karyawan, seperti pemberian hadiah kepada karyawan teladan tiap periode, agar memicu semangat kerja dan lebih giat dalam melaksanakan tugasnya.

Pada dimensi kemungkinan masalah tim untuk indikator hubungan kerja yang saling mendukung berada pada nilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik dan indikator komunikasi berada pada nilai rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat ditingkatkan dengan lebih sering mengadakan komunikasi intens dan efektif serta perlunya kegiatan bersama di perusahaan baik itu melalui *games*, rekreasi, pemecahan masalah, dan lain-lain. Tentu itu akan membangun hubungan yang baik, tumbuhnya rasa saling saling memiliki dalam sebuah tim kerja. Pada indikator pemecahan masalah berada pada nilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat ditingkatkan sehubungan dengan indikator sebelumnya yakni melalui

komunikasi efektif dan intens antara sesama karyawan agar terjalin suatu hubungan yang baik sehingga setiap masalah yang dihadapi tim saat bekerja dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Dari evaluasi kerja sama tim dapat disimpulkan bahwa semua dimensi-dimensi di atas sudah berada pada nilai rata-rata dengan kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya perusahaan sudah cukup baik dalam hal kerja sama tim. Namun, apabila beberapa hal di atas dapat di atasi dan ditingkatkan lagi, tentunya akan memberikan manfaat yang lebih baik kepada perusahaan.

c. Karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar

Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja para karyawannya. Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran. Kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar dapat dinilai baik, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil kuesioner dengan nilai rata-rata 3,52 yang ber kriteria jawaban baik. Namun masih terdapat indikator yang nilainya di bawah nilai rata-rata keseluruhan yang perlu menjadi perhatian Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar dan dapat diperbaiki untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal.

Pada dimensi kuantitas untuk indikator target kerja terpenuhi dengan nilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik, maka dalam hal ini Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar perlu meningkatkannya dengan cara melakukan inovasi agar menjadi lebih unik dan menarik sehingga target penjualannya dapat meningkat setiap bulannya.

Pada dimensi kualitas, untuk indikator ketelitian berada pada nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dapat ditingkatkan dengan pemeriksaan oleh atasan dan karyawan yang lebih menguasai pekerjaan tersebut dibanding

bawahannya agar hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Selanjutnya pada dimensi ketepatan waktu untuk indikator menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu berada pada nilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dapat ditingkatkan dengan setiap lebih fokus pada masing-masing tugasnya khusus ketika ada event-event penting. Persiapan sebaiknya lebih ditingkatkan dan ketika sewaktu-waktu tiba-tiba ada kendala teknis diluar ekspektasi seperti yang pernah terjadi maka perlu tindakan cepat dalam mengatasinya, serta perlu pemeriksaan berkala serta *maintenance* peralatan untuk mengantisipasi terjadinya kendala teknis yang mengakibatkan kemunduran jadwal *event*. Pada indikator ketepatan jam masuk kerja berada pada nilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara manajer harus lebih tegas menetapkan sanksi seperti penetapan kembali peraturan pembayaran Rp1000/menit terhadap karyawan yang terlambat untuk memberikan efek jera. Tidak ada sanksi yang diperoleh karyawan Restaurant International and Convention Hall atas keterlambatan masuk kerja, sehingga membuat beberapa karyawan selalu datang tidak sesuai dengan jam kerja. Hal ini dapat ditingkatkan dengan ketegasan pimpinan dalam memberikan teguran pada bawahannya,

Pada dimensi kehadiran untuk indikator tingkat kehadiran berada pada nilai rata-rata 3,47 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat ditingkatkan dengan pemberian cuti 5 hari kepada karyawan jika mampu hadir selalu selama 1 tahun full selain jadwal *off day*. Tentu ini akan memotivasi para karyawan untuk selalu hadir kerja. Pada indikator keterangan ketidakhadiran berada pada nilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat ditingkatkan melalui penetapan sanksi yang lebih tegas oleh manajer jika karyawan tidak memberikan keterangan yang jelas apabila tidak dapat hadir bekerja.

Dari evaluasi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa semua dimensi-dimensi sudah berada pada nilai rata-rata dengan

kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa perusahaan sudah cukup baik dari segi kinerja karyawan. Namun, apabila beberapa hal di atas dapat di atasi dan ditingkatkan lagi, tentunya akan memberikan manfaat yang lebih baik kepada perusahaan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang pengalaman kerja, secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata pengalaman kerja di Restaurant International and Convention Hall pematangsiantar pada dimensi masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan berada pada nilai rata-rata 3,74. Nilai rata-rata pengalaman kerja tertinggi berada pada dimensi lama waktu dengan indikator masa kerja dengan nilai rata-rata 4,00. Nilai rata-rata pengalaman kerja terendah berada pada dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk indikator memiliki keterampilan kerja dengan nilai rata-rata 3,40.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kerja sama tim, secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata kerja sama tim di Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar pada dimensi lingkungan suportif, kejelasan peran, tujuan tinggi, kepemimpinan dan kemungkinan masalah tim berada pada nilai rata-rata 3,56. Nilai rata-rata kerja sama tim tertinggi berada pada dimensi kepemimpinan untuk indikator pembagian tugas yaitu 3,87. Nilai rata-rata kerja sama tim terendah berada pada dimensi lingkungan suportif dengan indikator kerja sama yaitu 3,30.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja karyawan, secara keseluruhan dapat dilihat rata-rata kinerja karyawan Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar pada dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran berada pada nilai rata-rata 3,52. Nilai rata-rata kinerja karyawan tertinggi berada pada dimensi kuantitas untuk indikator volume pekerjaan yaitu

sebesar 3,73. Nilai rata-rata kinerja karyawan terendah berada pada dimensi kualitas untuk indikator ketelitian yaitu sebesar 3,37.

- d. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara pengalaman kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.
- e. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara pengalaman kerja, kerja sama tim dengan kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar. Kemudian baik tidaknya kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja (X_1) dan kerja sama tim (X_2).
- f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.
- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar. Pada variabel pengalaman kerja H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar. Dan pada variabel kerja sama tim H_0 ditolak, artinya kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.

2. Saran

- a. Untuk meningkatkan pengalaman kerja pada Restaurant International and Convention Hall pematangsiantar maka pimpinan dapat lebih menekankan

dalam proses perekrutan calon karyawan dimana perlu diperhatikan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, serta melihat talenta dan kemampuannya. Selain itu pimpinan perlu memberikan pelatihan yang baik kepada semua karyawan, dimana pelatihan untuk karyawan setiap departemen akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

- b. Untuk meningkatkan kerja sama tim pada Restaurant International and Convention Hall pematangsiantar maka pimpinan perlu melakukan komunikasi yang intens dan efektif dan menanamkan pentingnya arti kerja sama dalam diri karyawan sebagai kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Selain perlunya kegiatan bersama di perusahaan baik itu melalui *games*, rekreasi, pemecahan masalah, dan lain-lain yang dapat membangun hubungan yang baik, tumbuhnya rasa saling memiliki, saling suportif, serta saling percaya dalam sebuah tim kerja.
- c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall pematangsiantar, maka karyawan perlu meningkatkan ketelitian serta memperkuat pengawasan agar menghindari keluhan dari pelanggan. Selain itu, pimpinan perlu mempertegas segala peraturan bagi karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karir yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif**. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Amirullah. 2015. **Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim**. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Asri dan Awig Dwi. 2005. **Pengelolaan Karyawan**. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Basuki, Andi. 2009. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hamudha Prima Media Boyolali**. Surakarta: Universitas Sebelas Maret. Skripsi.
- Boakye, Emmanuel. 2015. *The Impact of Teamwork on Employee Performance*. Legon: University of Ghana. Journal.
http://www.researchgate.net/publication/284732729_The_impact_of_teamwork_on_employee_performance. 26 Mei 2018.
- Chang, Richard Y. 2001. **Membangun Teamwork**. Jakarta: PT Pustaka Binaman Presiden.
- Daft, Richard L. 2007. **Manajemen**. Edisi 6. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Djauzak, Ahmadi. 2004. **Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa**. Jakarta: Penerbit Balai Pustaka.
- Fatmala. 2017. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Bangka Belitung**. Bangka Belitung: Universitas Bangka Belitung. Skripsi.
- Foster, dan Karen R. Seeker 2001. **Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan**. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2007. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky. 2004. **Manajemen**. Jilid 1, Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Habibie, Ahmad. 2017. **Pengaruh Komunikasi, Kerja Sama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geo Given Sidoarjo**. Surabaya: Universitas Bhayangkara. Skripsi.
- Handoko, T. Hani. 2009. **Manajemen**. Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael Matteson. 2006. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Edisi 7. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kreitner dan Angelo Kinicki. 2014. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kesembilan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Keenam. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. **Human Resource Management**. Edisi 10. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1, Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nitisemito, Alex. 2000. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Poernomo, Eddy. 2006. **Pengaruh Kreativitas dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT Jesslyn Cakes Indonesia Cabang Surabaya**. Surabaya: UPN Veteran Jawa Timur. Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Volume 6, Nomor 2. <http://core.ac.uk/download/pdf/12218141.pdf>. 2 September 2006.
- Ratnaningsih, Nuryani. 2013. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Taspen**

- (Persero) Kantor Cabang
Yogyakarta. Yogyakarta:
Universitas Negeri Yogyakarta.
Skripsi.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge.
2008. **Perilaku Organisasi**. Edisi
12. Jakarta: Penerbit Salemba
Empat.
- Rohman, Miftachur. 2014. **Pengaruh
Motivasi dan Pengalaman Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT
Bank Mega Cabang Blitar**. Blitar:
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Kesuma Negara. Skripsi.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005.
**Manajemen Tenaga Kerja
Indonesia Pendekatan
administratif dan Operasional**.
Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simbolon, Hotman. 2009. **Statistika**.
Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian
Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif
dan R&D**. Bandung: Penerbit
Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber
Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit
Salemba Empat.
- Terry, George R. 2006. **Prinsip-Prinsip
Manajemen**. Jakarta: Penerbit Bumi
Aksara.
- Wahab, A. Muhammad. 2006. **Teamwork
Langkah Sukses Membangun Tim
Kerja**. Bandung: Penerbit Syaamil
Cipta Media.