

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
*FOOD AND BEVERAGE SERVICE DEPARTMENT*  
EASTPARC HOTEL YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**PUJI ASTUTI**

**NO. MHS : 317200322**

**PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN  
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA  
2018**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
*FOOD AND BEVERAGE SERVICE DEPARTMENT*  
EASTPARC HOTEL YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Untuk memenuhi Syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana Terapan Pariwisata**

**Oleh:**

**PUJI ASTUTI**

**NO. MHS : 317200322**

**PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN  
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA  
2018**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
*FOOD AND BEVERAGE SERVICE DEPARTMENT*  
EASTPARC HOTEL YOGYAKARTA**



**Oleh**

**PUJI ASTUTI**

**NO. MHS : 317200322**

**Telah disetujui oleh:**

**Pembimbing I**

**Drs. Santosa, MM**  
**NIDN. 0519045901**

**Pembimbing II**

**Dra. Heni Susilowati, MM**  
**NIDN. 0505026202**

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan Pengelolaan Perhotelan**

**Hermawan Prasetyanto, S.Sos.,MM**  
**NIDN. 0516057102**

**BERITA ACARA UJIAN**  
**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN**  
***FOOD AND BEVERAGE SERVICE DEPARTMENT***  
**EASTPARC HOTEL YOGYAKARTA**

**Disusun Oleh**

**PUJI ASTUTI**

**NO. MHS : 317200322**

**Telah dipertahankan Didepan Tim Penguji**  
**Dan Dinyatakan LULUS**

**Pada tanggal 28 September 2018**

**TIM PENGUJI:**

**PENGUJI** : **Hermawan Prasetyanto, S.Sos.,MM** : .....  
**NIDN. 0516057102**

**PEMBIMBING I** : **Drs. Santosa, MM** : .....  
**NIDN. 0519045901**

**PEMBIMBING II** : **Dra. Heni Susilowati, MM** : .....  
**NIDN. 0505026202**

Mengetahui  
Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA

Drs. Prihatno, MM  
NIDN.0526125901

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 24 September 2018  
Penulis

Puji Astuti

## HALAMAN MOTTO

“Barangsiapa menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga”  
**(HR. Muslim)**

“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukkan diri sendiri”  
**(Ibu RA. Kartini)**

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil, kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik”  
**(Evelyn Underhill)**

“ Sabar dalam mengatasi kesulitan dan bertindak bijaksana dalam mengatasinya adalah sesuatu yang utama “  
**(Penulis)**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim .....

Dengan segala puja dan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan atas dukungan serta do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia, saya haturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas izin dan karunia-Nyalah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tak terhingga pada Tuhan penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala do'a.
2. Bapak dan Ibu saya, yang telah memberikan limpahan do'a dan kasih sayang beliau yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik bagi saya.
3. Suami dan ketiga buah hatiku, terimakasih atas dukungan moril dan materilnya. Kalian adalah tempat bagi saya untuk kembali, disaat saya benar dan salah, disaat merasakan suka maupun duka.
4. Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing, penguji dan pengajar yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik.

Terimakasih banyak Bapak dan ibu Dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk semuanya dan akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang. Aamiin .....

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat disusun dengan lancar. Skripsi ini dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Drs. Santosa, MM selaku pembimbing utama yang telah berkenan memberikan bimbingan dengan sabar dan bijaksana.
2. Dra. Heni Susilowati, MM selaku pembimbing kedua yang telah berkenan memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Hermawan Prasetyanto, S.Sos.,MM selaku Penguji Utama sekaligus sebagai Ketua Jurusan Pengelolaan Perhotelan yang telah berkenan untuk menyetujui judul skripsi ini.
4. Bapak Drs. Prihatno, MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA yang telah berkenan memberikan surat pengantar penelitian.
5. Bapak Riza M. Hamdi selaku HR Training Manager Eastparc Hotel Yogyakarta beserta jajarannya yang telah berkenan membantu dan memberikan kesempatan kepada peneliti
6. Semua pihak terkait yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran, masukan dan kritik membangun demi perbaikan skripsi ini sangat penulis harapkan.

Yogyakarta, September 2018

Penulis



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN COVER</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN BERITA ACARA UJIAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>ABSTRAC</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA TEORITIS</b>	
A. Kajian Teori .....	8
1. Pengalaman Kerja .....	8
2. Kompensasi .....	13
3. Kinerja .....	18
B. Kerangka Pikir .....	22
C. Penelitian Terdahulu .....	24
D. Hipotesis .....	25

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
C. Populasi dan Sampel .....	28
D. Jenis dan Sumber Data .....	28
E. Metode Pengumpulan Data .....	29
F. Varibel dan Indikator Penelitian .....	31
G. Metode Analisis Data .....	37

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN INTEPRETASI DATA**

A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	42
B. Analisis dan Intepretasi Hasil Penelitian .....	63
C. Intepretasi Data .....	80

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	85
B. Saran .....	86

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	89
-----------------------------	----

### **LAMPIRAN**

### **BIODATA PENULIS**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 2.1</b> .....	24
<b>Tabel 3.1</b> .....	36
<b>Tabel 4.1</b> .....	55
<b>Tabel 4.2</b> .....	56
<b>Tabel 4.3</b> .....	64
<b>Tabel 4.4</b> .....	66
<b>Tabel 4.5</b> .....	68
<b>Tabel 4.6</b> .....	69
<b>Tabel 4.7</b> .....	69
<b>Tabel 4.8</b> .....	70
<b>Tabel 4.9</b> .....	71
<b>Tabel 4.10</b> .....	72
<b>Tabel 4.11</b> .....	73
<b>Tabel 4.12</b> .....	76
<b>Tabel 4.13</b> .....	76
<b>Tabel 4.14</b> .....	78
<b>Tabel 4.15</b> .....	79

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2.1</b> .....	23
<b>Gambar 4.1</b> .....	42
<b>Gambar 4.2</b> .....	48
<b>Gambar 4.3</b> .....	50
<b>Gambar 4.4</b> .....	51
<b>Gambar 4.5</b> .....	52
<b>Gambar 4.6</b> .....	53
<b>Gambar 4.7</b> .....	54
<b>Gambar 4.8</b> .....	55
<b>Gambar 4.9</b> .....	56
<b>Gambar 4.10</b> .....	57
<b>Gambar 4.11</b> .....	59
<b>Gambar 4.12</b> .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** : Surat Pengantar Penelitian
- Lampiran 2** : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3** : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4** : Hasil Olah Data dengan Program SPSS
- Lampiran 5** : Tabel t
- Lampiran 6** : Tabel F
- Lampiran 7** : Tabel Distribusi Nilai r
- Lampiran 8** : Gambar Profil Eastparc Hotel Yogyakarta
- Lampiran 9** : Gambar *Employee of the Month*
- Lampiran 10** : Lembar Bimbingan Proposal dan Skripsi

## ABSTRAK

Penelitian yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan *Food and Beverage Service Department* Eastparc Hotel Yogyakarta. Seperti telah kita ketahui bahwa manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi, dan aktivitas manajemen akan berjalan dengan baik, jika memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi atau kinerja yang tinggi. Sedangkan untuk membuat karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu: Pengalaman Kerja dan Kompensasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dengan mengambil sebanyak 35 karyawan *Food and Beverage Service Department* Eastparc Hotel Yogyakarta sebagai responden penelitian, instrumen yang digunakan untuk mengukur Pengalaman Kerja dan Kompensasi adalah kuesioner. Variabel Pengalaman Kerja dan Kompensasi dikelompokkan menjadi empat kelas interval yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kinerja karyawan terhadap variabel pengalaman dan kompensasi hal ini ditunjukkan dalam uji Anova besarnya nilai probabilitas  $0.029 < 0.05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Secara partial nilai probabilitas untuk variabel pengalaman adalah  $0.061 > 0.05$  dan variabel kompensasi  $0.044 < 0.05$  dengan nilai  $t$  masing-masing adalah 1.943 dan 2.102 dengan demikian faktor Kompensasi merupakan faktor dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Food and Beverage Service Department* Eastparc Hotel Yogyakarta, sehingga  $H_0$  diterima.

**Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRAC**

*Research relating to the management of Human Resources (HR) aims to determine the influence of work experience and employment compensation to employees performance Food and Beverage Service Department Eastparc Hotel Yogyakarta. As we have seen that humans are central figures in the organization, and management activities will run well, if they have employees who are knowledgeable and have high skills or high performance. Whereas to make employees who have high performance there are several factors that can influence, namely: Work Experience and Compensation.*

*The method used in this research is descriptive quantitative by taking as many as 35 employees Food and Beverage Service Department Eastparc Hotel Yogyakarta as respondents, the instrument used to measure the Work Experience and Compensation are questionnaires. Variable Compensation Work Experience and interval are grouped into four classes, namely: Strongly Disagree (SD), Disagree (D), Agree (A) and Strongly Agree (SA).*

*According to analysis carried out showed that there is simultaneously a significant effect between employee performance variable to variable compensation experience and this is indicated in the value of the ANOVA test probability  $0.029 > 0.05$  so  $H_01$  rejected. Partially the probability value for the experience variable is  $0.061 > 0.05$  and the compensation variable is  $0.044 < 0.05$  with the  $t$  value of 1.943 and 2.102, thus the Compensation factor is the dominant factor influencing the employee's performance in the Eastparc Hotel Yogyakarta Food and Beverage Service Department, so  $H_02$  be accepted.*

***Keywords: Work Experience, Compensation, Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam menjalankan usaha sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai agar mampu bertahan, sekaligus beradaptasi dengan lingkungan yang bersifat *economical oriented*, dimana didalamnya melibatkan faktor sumber daya manusia yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakkan dan pengendalian (*controlling*) melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi Simamora (2009:294). Hal tersebutlah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang paling dekat dengan budaya organisasi dan performa yang



dikehendaki, serta mempertahankan karyawan berkualitas Siagian, (2008:163).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Thoha (2006:397) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Pengalaman Kerja dan Kompensasi. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pernyataan di atas didukung oleh Hasibuan(2008:268),”Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai”. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas

sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, *skill* yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

*Skill* seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Selain faktor pengalaman kerja terdapat gejala fundamental pada tahap penentuan kajian kinerja yakni masalah kompensasi. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karena didalamnya terdapat aktivitas kegiatan yang mencakup pembayaran uang secara langsung atau *direct financial payment* dalam bentuk upah, gaji, intensif, komisi, bonus dan *indirect payment* dalam bentuk tunjangan". Dari berbagai literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM) menyatakan bahwa kompensasi/imbalan jasa dapat berupa kompensasi financial dan dapat juga berupa kompensasi non finansial.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Namun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas manakala dikelola secara benar. Kompensasi membantu organisasi

mencapai tujuannya yakni memperoleh dan memelihara serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif Desler, (2011:537).

Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) atau tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, seperti program asuransi, pensiun, liburan, hari raya, cuti hamil, dan fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggungjawab, pengakuan, kebijakan yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya Simamora, (2009:397).

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat berkaitan dengan kinerja. Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka kualitas kerja karyawan akan semakin baik. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap organisasi. Dengan kompensasi yang memadai, kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi dan diharapkan setelah kebutuhan dasarnya terpenuhi karyawan dapat mencurahkan perhatiannya secara utuh dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Siagian (2008:217), system kompensasi yang baik yaitu sistem yang

mampu memenuhi kepuasan anggota organisasi yang pada akhirnya akan membantu organisasi dalam memperoleh dan menjaga serta memperkerjakan sejumlah orang yang memiliki sikap yang baik demi menunjang kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Menyadari sepenuhnya dan sekaligus menyikapi dengan komitmen tinggi di lingkungan Eastparc Hotel Yogyakarta, maka diperlukan perubahan paradigma dalam pengelolaan manajemen perusahaan sebagai contoh upaya serius dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pegawai menganggap perusahaan belum maksimal dalam pemberdayaan karyawan. Fenomena lain seperti masalah kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perusahaan perlu perhatian yang lebih dalam karena kenyataan di lapangan pegawai menganggap bahwa kompensasi berupa besaran gaji, tunjangan, jaminan asuransi tidak sesuai dengan harapan sebagai akibat dipicu adanya ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban.

Berdasarkan uraian di atas maka jelas bahwa dengan pengalaman kerja karyawan yang lama serta pemberian kompensasi yang sesuai harapan karyawan dapat meningkatkan kinerja. Dengan sendirinya peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengangkat topik ***"Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Service Department Eastparc Hotel Yogyakarta"***.

## **B. Rumusan Masalah**

Secara umum pengalaman kerja dan kompensasi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini

pastinya manajemen akan mengambil suatu tindakan agar kinerja karyawan dapat kembali seperti semula. Oleh karena itu yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh secara signifikan pada variabel pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan *Food and Beverage Service Department* Eastparc Hotel Yogyakarta?
2. Diantara kedua variabel yaitu kompensasi dan variabel pengalaman kerja, manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja Karyawan *Food and Beverage Service Department* Eastparc Hotel Yogyakarta?

#### **C. Batasan Masalah**

Untuk memberikan kemudahan dan terfokus pada masalah yang ada maka penelitian perlu ada pembatasan. Karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka penelitian dibatasi pada variabel pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *Food and Beverage Service Department* Eastparc Hotel Yogyakarta.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari suatu penelitian adalah agar apa yang dilakukan dapat mengarah ke sasaran dan mendapat hasil yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *Food and Beverage Service Department* Eastparc Hotel Yogyakarta?
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja Karyawan *Food and Beverage Service Department* Eastparc Hotel Yogyakarta?

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat bagi Penulis**

- a. Penulis berharap dengan membuat penelitian ini, penulis menjadi lebih teliti dan detail dalam meneliti baik untuk saat ini maupun dimasa yang akan datang.
- b. Penelitian ini sebagai proses pembelajaran bagi penulis untuk menambah wawasan tentang pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi.

### **2. Manfaat bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan berkaitan dengan pengalaman kerja dan kompensasi dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja karyawan Hotel.

### **3. Manfaat bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pembaca dalam melakukan penelitian serta berharap penelitian ini dapat sebagai referensi dalam pemberian motivasi bagi seorang karyawan.