

Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina

Komang Puspawati¹

S1 Manajemen, STIE Satya Dharma Singaraja¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh, 1) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 2) keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan, dan 3) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah berupa dokumentasi dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Koefisien Determinasi. Pengujian model yang digunakan yaitu uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan, 1) disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 4) disiplin kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin, keterampilan, pengalaman

ABSTRACT

This study aims to determine the effect, 1) work discipline on employee performance, 2) work skills on employee performance, and 3) work experience on employee performance at the Banyualit Spa'n Resort Lovina hotel. This study uses a quantitative approach. The data collection technique used in the study was in the form of documentation and questionnaires. The sample in this study was 45 employees. The data analysis technique used is the validity and reliability test, the classical assumption test, the multiple linear regression analysis test and the coefficient of determination. Testing the model used is T test and F test. The results of the study show, 1) Partial work discipline has a negative and significant effect on employee performance, 2) Partial work skills have a positive and significant effect on the performance of employees, 3) Partial work experience has a positive and significant effect on employee performance, and 4) Work discipline, work skills and work experience simultaneously positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *ecperience, skill.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai sebuah keberhasilan. Sumber Daya Manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Drs. Moh. Agus Tulus, 1996:2).

Masifnya perkembangan industri pariwisata serta persaingan yang kompetitif memaksa setiap perusahaan atau organisasi agar dapat memberikan yang terbaik dalam berbagai aspek. Hal ini menentukan perusahaan atau organisasi dapat bertahan dan bersaing di era sekarang. Tentunya untuk mewujudkan hal itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya

manusia adalah faktor utama penggerak organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya SDM perusahaan tidak akan berjalan, baik atau tidaknya sebuah perusahaan dalam menentukan sumber daya manusianya sendiri dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan keberlangsungan organisasi.

Menurut Made Sugiartana (2018) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Perusahaan yang berhasil tentunya memiliki karyawan yang kinerjanya dikatakan cukup baik, karena karyawan menginginkan keberlanjutan perusahaan terus dapat dilaksanakan. Untuk mencapai kinerja yang baik, seseorang karyawan memerlukan kedisiplinan dalam bekerja.

Menurut Egis Yani Pramularso (2017) mengatakan “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Disiplin kerja memiliki manfaat yang cukup besar, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Hal lain yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah keterampilan karyawan itu sendiri. Karyawan dengan keterampilan baik dapat mendorong kinerja yang tinggi pula.

Menurut Jesica Radana Silalahi (2019) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Rahmiati, 2018).

Hotel Banyualit Spa'n Resort merupakan salah satu hotel melati yang cukup terkenal yang berlokasi di Jalan Laviana, Kalibukbuk, Lovina, Anturan, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Daerah ini dikenal sebagai kawasan pariwisata sejak tahun 1970. Hotel Banyualit Spa'n Resort didirikan pada tahun 1981 oleh almarhum Agus Wijantho. Saat ini kamar yang dimiliki berjumlah 28 kamar. Hotel ini memiliki 45 karyawan. Dalam sebuah hotel, sumber daya manusia merupakan mesin penggerak dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan berperan penting pada keberhasilan hotel dalam memberikan pelayanan yang berkualitas bagi setiap pelanggannya.

Hal ini ditunjukkan dengan disiplin karyawannya masih rendah. Jumlah absensi yang tinggi menggambarkan disiplin karyawan itu rendah. Selain itu, terdapatnya karyawan yang tertidur saat jam kerja, kerja

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Daftar Absensi Karyawan Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina Periode 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total	Jumlah Hadir	Presentase Tidak Hadir
2016	46	270	12.420	12.345	0,75%
2017	45	269	12.105	12.075	0,30%
2018	45	269	12.105	12.010	0,95%
2019	46	269	12.374	12.320	0,54%
2020	46	270	12.420	12.250	1,70%

Sumber: Hotel Banyualit (2021)

Berdasarkan Tabel 1 hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina, terlihat bahwa terjadinya peningkatan dan penurunan tingkat ketidakhadiran karyawan dari tahun 2016 sampai dengan 2020 cukup bervariasi. Tingkat ketidakhadiran tertinggi dapat diketahui terjadi pada tahun 2020 yakni sebesar 1,70%, selanjutnya tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada tahun 2017 yakni sebesar 0,30%.

Faktor-faktor penyebab rendahnya disiplin karyawan adalah beragam, seperti kurangnya kepedulian terhadap tugas dan tanggungjawab, berperilaku di luar norma-norma yang ditetapkan,

kurangnya ketegasan dari pihak pimpinan, minimnya sanksi bagi pelanggar norma, serta rendahnya pengawasan terhadap karyawan. Untuk surat menanggulangi masalah tersebut pihak manajemen hotel melakukan kebijakan-kebijakan yang dapat mengatasi masalah-masalah tersebut. Pihak manajemen melakukan pengawasan terhadap seluruh karyawan, memberlakukan sanksi berupa sama tim yang masih rendah, sifat individualis, tidak tahu deskripsi pekerjaan, sering lalai dalam mengerjakan tugas, serta kurang cakupannya dalam mengerjakan pekerjaan. Ada pun data yang diperoleh dari Hotel Banyualit yaitu data hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan tahun 2016 sampai 2020 yang tertera pada tabel 1.1 peringatan bagi karyawan yang melanggar aturan, serta perusahaan memberikan ketegasan terhadap aturan yang disepakati. Tetapi, semua upaya tersebut belum maksimal dan dampaknya masih rendah terhadap perubahan disiplin karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. Faktor kedua yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah keterampilan kerja. Rendahnya keterampilan karyawan disebabkan rendahnya pengetahuan serta kemampuan karyawan terhadap tugas dan kewajiban, rendahnya rasa ingin mengembangkan diri pada setiap karyawan. Masalah tersebut menjadi fokus organisasi dan menciptakan langkah-langkah untuk mengatasinya. Perusahaan memberikan pelatihan berbasis teori dan praktek pada karyawan secara berkala dengan harapan memberikan pengetahuan dan kompetensi yang memadai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Meskipun upaya tersebut diterapkan tetapi, belum berdampak secara maksimal.

Faktor ketiga penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Rendahnya jumlah karyawan yang berpengalaman di bidangnya disebabkan susahinya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki pengalaman yang sesuai, kurang ketelitian dalam proses seleksi karyawan baru. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya jumlah karyawan yang masih berumur 20 tahunan dan rata-rata merupakan *fresh graduate*. Upaya untuk meningkatkan jumlah karyawan yang berpengalaman di bidangnya menjadi hal sulit bagi organisasi karena sedikitnya jumlah pelamar yang memiliki pengalaman di bidangnya itu sendiri. Kinerja karyawan yang rendah menyebabkan karyawan tidak disiplin, kurangnya kepedulian terhadap tugas dan kewajiban, serta kurangnya kerja sama tim dalam mengerjakan tugas yang dibebankan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Banyualit Spa'n Resort yang beralamat di Jalan Laviana, Kalibukbuk, Lovina, Anturan, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng.

Populasi dan Sampel

Menurut Suwarno dan Ronal Aprianto (2019) dalam menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasinya yang berjumlah 45 karyawan Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.

Menurut Neni Marlina (2018) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi. Penelitian ini menggunakan seluruh responden dalam populasi sebagai sampel, yaitu 45 responden. Teknik *sampling jenuh* digunakan dalam penelitian ini. *Sampling jenuh* adalah penentuan sampel dengan menggunakan seluruh bagian dari populasi karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang.

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Menurut Kadek Eka Wibawanata (2015) Data kuantitatif adalah data yang dikumpulkan dari laporan dalam bentuk angka-angka atau yang dapat dihitung seperti data hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan dan hasil dari kuesioner yang disebar pada karyawan Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.

Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Ketut Ariyasa (2017) Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama, yang secara teknis dalam penelitian ini adalah responden. Dalam penelitian ini dimaksud

data primer adalah hasil wawancara penulis dengan karyawan sebagai narasumber dan juga data yang didapat dengan menyebarkan kuesioner ke responden.

b. Data Sekunder

Ketut Ariyasa (2017) Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data sekunder diperoleh melalui buku-buku, jurnal dan dokumen perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner/angket

Menurut Ellyn Nurbaiti, Heru Susilo dan Rosalita Rachma Agusti (2016) Kuesioner adalah teknik atau cara mengumpulkan data yang dilakukan peneliti dengan memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data ini adalah tanggapan atau persepsi responden terhadap pernyataan mengenai indikator-indikator variabel penelitian.

Dalam penyebaran kuesioner atau angket, teknik kuesioner yang digunakan adalah *skala likert*, digunakan sebagai acuan untuk mengukur tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Adapun bagian-bagian dari *skala likert* yang digunakan sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju	= 1
TS = Tidak Setuju	= 2
CS = Cukup Setuju	= 3
S = Setuju	= 4
SS = Sangat Setuju	= 5

b. Dokumentasi

Ketut Ariyasa (2017) Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan sumber data baik berupa sumber tertulis, film, gambar (foto) dan karya-karya monumental yang semua itu memberikan informasi bagi proses penelitian. Data-data yang diperoleh dari teknik ini adalah data seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dan absensi. Literatur seperti buku-buku dan jurnal yang menjelaskan tentang variabel penelitian juga menjadi sumber dokumentasi lainnya.

Instrumen Penelitian dan Pengujian

Layak atau tidaknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan kendala (*reliability*).

a. Uji Validitas

Menurut Luh Sinta Patma Yani (2020) pengertian validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian.

Metode yang digunakan dalam uji validitas adalah *corrected item total correlation*. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila nilai *r*-hitung dibandingkan dengan nilai *r*-tabel (*r*-hitung > *r*-tabel) dengan nilai *r*-tabel ($n, \alpha = 5\%$).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Wayan Arya Paramarta dan Nyoman Kartika Reny (2014) menyatakan bahwa, tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengujian suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu obyek atau responden. Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Alpha - Cronbach*. Tingkat reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Alpha - Cronbach* diukur berdasarkan skala *alpha* 0 sampai dengan 1 dan ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan seperti tabel berikut:

Tabel 2. Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai *Alpha*

Alpha	Tingkat Reliabilitas
-------	----------------------

0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 – 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 – 0,80	Reliabel
> 0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Wayan Arya Paramarta dan Nyoman Kartika Reny (2014)

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji model yang termasuk layak dan tidak layak.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Riscy S. Ratulangi dan Agus Supandi Soegoto, 2016).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Riscy S. Ratulangi dan Agus Supandi Soegoto, 2016).

c. Uji Heterokedastitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Riscy S. Ratulangi dan Agus Supandi Soegoto, 2016).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (Yunanto Arga Sembodo, 2020). Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_{1,2,3,4}$ = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Keterampilan Kerja

X_3 = Pengalaman Kerja

e = error/variabel pengganggu.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, Jesica Radana Silalahi (2019). Ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%.$$

Keterangan:

D = Determinasi
r = koefisien korelasi

4. Uji Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent demikian sebaliknya (Yunanto Arga Sembodo, 2020).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen (Yunanto Arga Sembodo, 2020). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penyebaran kuesioner pada 45 responden, berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dan perempuan sebanyak 19 orang diperoleh bahwa semua kuesioner yang layak digunakan yaitu 45 kuesioner, yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan aplikasi PASW *Statistics* 18.

2. Instrumen Penelitian dan Pengujian

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini, nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan df (derajat kebebasan) $N-2 = 45-2 = 43$ diperoleh sebesar 0.248. Dengan demikian instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > 0.248$.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja			
DK 1	0.702	0.248	Valid
DK 2	0.636	0.248	Valid
DK 3	0.771	0.248	Valid
DK 4	0.733	0.248	Valid
DK 5	0.683	0.248	Valid
DK 6	0.676	0.248	Valid
DK 7	0.727	0.248	Valid
Keterampilan Kerja			
KET 1	0.931	0.248	Valid
KET 2	0.781	0.248	Valid
KET 3	0.691	0.248	Valid
Pengalaman Kerja			
PK 1	0.941	0.248	Valid
PK 2	0.908	0.248	Valid
PK 3	0.719	0.248	Valid

Kinerja Karyawan			
KK 1	0.700	0.248	Valid
KK 2	0.472	0.248	Valid
KK 3	0.848	0.248	Valid
KK 4	0.839	0.248	Valid
KK 5	0.680	0.248	Valid

b. Uji Reliabilitas

Dari hasil analisis reliabilitas terhadap variabel penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien <i>Alpha-Cronbach</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,824	Sangat Reliabel
2	Keterampilan Kerja (X_2)	0,713	Reliabel
3	Pengalaman Kerja (X_3)	0,804	Sangat Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,761	Reliabel

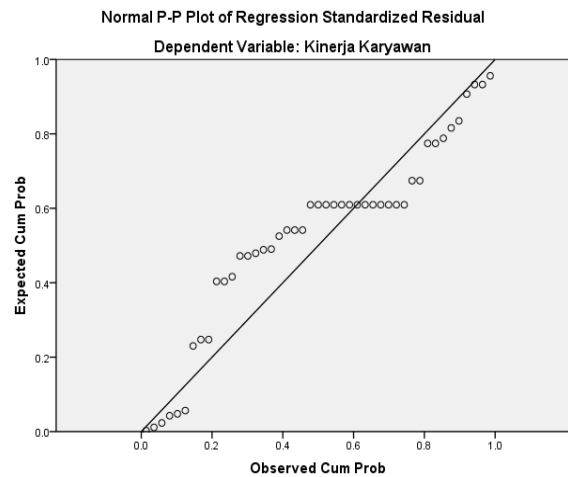
Sumber: (Data diolah) 2021

Dapat dilihat bahwa ke empat variabel yang diuji yaitu: Disiplin Kerja (X_1), Keterampilan Kerja (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya reliabel dan sangat reliabel untuk mengukur variabel penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1. P-Plot Normalitas Data



Sumber: (Data diolah) 2021

Dapat diketahui bahwa titik-titik residual pola hanya beberapa yang mengikuti garis diagonal dan titik-titiknya lebih banyak menjauh atau tersebar. Hal ini menandakan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 5. Ringkasan Uji Multikolonieritas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0,996	1,004
	Keterampilan Kerja	0,989	1,011
	Pengalaman Kerja	0,987	1,013

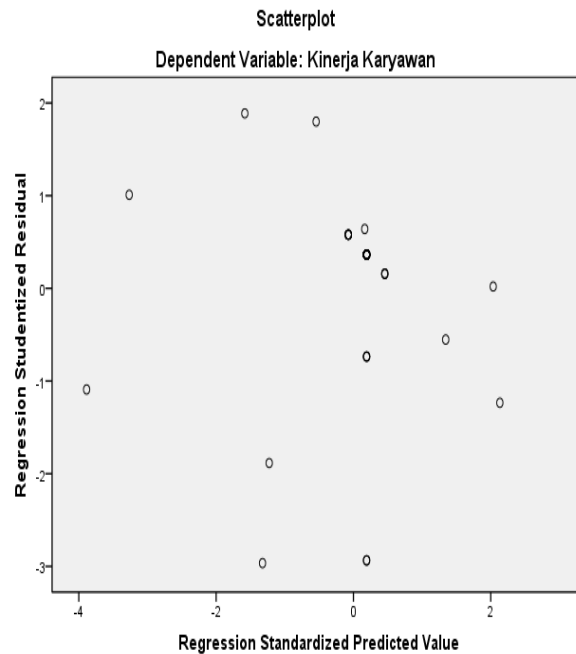
a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah) 2021

Hasil uji melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang 0,10 maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda diatas terbebas dari asumsi klasik multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (Data diolah) 2021

Dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas maupun di bawah titik 0 pada sumbu Y serta tidak berpola. Hal ini menandakan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.948	2.651	
	DisiplinKerja	-.138	.045	-.324
	Keterampilan Kerja	.378	.139	.288
	Pengalaman Kerja	.764	.126	.642

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah) 2021

$$Y = 9,948 + (-0,138)X_1 + 0,378X_2 + 0,764X_3 + 2,651$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,948 artinya jika variabel disiplin kerja (X_1), keterampilan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) nilainya 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 9,948.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar (-0,138), artinya jika variabel keterampilan kerja (X_2) dan variabel pengalaman kerja (X_3) nilainya konstan dan disiplin kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar (-0,138).
- Koefisien regresi keterampilan kerja (X_2) sebesar 0,378, artinya jika variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel pengalaman kerja (X_3) nilainya konstan dan keterampilan kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,378.

- d. Koefisien regresi pengalaman kerja (X_3) sebesar 0,764, artinya jika variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel keterampilan kerja (X_2) nilainya konstan dan pengalaman kerja (X_3) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,764.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,740 ^a	0,547	0,514	0,79473
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja , Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: (Data diolah) 2021

6. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.948	2.651		3.753	.001
	DisiplinKerja	-.138	.045	-.324	-3.083	.004
	KeterampilanKerja	.378	.139	.288	2.728	.009
	PengalamanKerja	.764	.126	.642	6.072	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: (Data diolah) 2021

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (-3,083) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai t_{hitung} sebesar (-3,083) lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,682 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,728 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Nilai t_{hitung} sebesar 2,728 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,682 dan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil

Menghitung koefisien determinasi (D) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = 0,547 \times 100\%$$

$$D = 54,7\%$$

Disiplin kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% (100% - 45,3%) ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti.

dari $\alpha = 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,072 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} sebesar 6,072 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,682 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.305	3	10.435	16.521	.000 ^a
	Residual	25.895	41	.632		
	Total	57.200	44			
a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, DisiplinKerja, KeterampilanKerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: (Data diolah) 2021

Hasil pengujian secara simultan dengan uji F didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 16,521 lebih besar dari F_{tabel} 2,83 atau nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hipotesis pertama mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil yang negatif pada penelitian ini menunjukkan hubungan tidak searah di mana apabila disiplin kerja buruk maka kinerja karyawan baik.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis mengenai pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini dikuatkan oleh jawaban responden yang rata-rata memberikan jawaban positif yaitu nilai 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju). Hasil ini merupakan hasil yang searah.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina

Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga diperkuat pada jawaban responden yang rata-rata positif. Peneliti selama melakukan penelitian menemukan pengaruh yang searah antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina

Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil yang searah ini didukung dengan jawaban responden yang positif. Selain itu hasil uji determinasi menunjukkan sebesar 54,7% kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel disiplin kerja, keterampilan kerja,

serta pengalaman kerja. Hal ini menguatkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah disiplin kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.
2. Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keterampilan kerja semakin baik pula kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.
3. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja semakin baik pula kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.
4. Disiplin kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan masukan atau menyarankan kepada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina maupun bagi penelitian lain yang sejenis yaitu:

1. Bagi pihak instansi terkait, agar selektif dan dapat mengawasi perilaku dan kompetensi setiap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan serta kemajuan organisasi.
2. Meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina, organisasi harus tetap meningkatkan disiplin kerja karyawan karena secara teori dan data empiris menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin merupakan landasan karyawan untuk bekerja lebih baik dan untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina, pimpinan harus dapat meningkatkan disiplin kerja, keterampilan kerja serta pengalaman kerja secara bersama-sama. Hal ini dikarenakan hasil penelitian ini menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adnyana, P. A., Rianita, N. M., & Kasih, N. L. S. (2021). Digital-based Performance Management Concept Within an Effort to Improve Employee Performance BUMDes During the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 249-255.
- Astana, I. G. M. O. (2021). Ecommerce Strategy Towards Shopee Consumer Behaviour In Online Shopping Through Electronic Word Of Mouth (EWOM) Variables. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 593-598.
- Astana, I. G. M. O. (2021). Strategies to Create Competitive Advantage Through Promotions at Samana Resto Villa and Catering. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 242-248.
- Ayuni, N. M. S., Budiasni, N. W. N., & Budiartiwi, L. P. S. (2021). PENTINGNYA LIKUIDITAS DI KOPERASI MITRA DANA MANDIRI. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 90-97.
- Budiasni, N. W. N., & Ayuni, N. M. S. (2021). Accountability: Efforts to Prevent Rush Money at Village Credit Institutions. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 207-213.

- Budiasni, N. W. N., Ayuni, N. M. S., & Eliasih, D. K. (2021). Analisis Profitabilitas Lembaga Perkreditan Desa Berdasarkan Cash Turnover, Credit Turnover Dan Receivable Turnover. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 53-62.
- Dewi, M. S., Dewi, K. T. S., & Ferayani, M. D. (2021). Assessing the Ethical Behavior of Accounting Accounts Through the Application of the Tri Kaya Parisudha Philosophy on Equity Sensitivity and Ethical Sensitivity. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 361-366.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75-84.
- Marlina, N. (2018). *Tugas Akhir Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sumsel Syariah Palembang* (Doctoral dissertation, UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang), 1-96
- Nopiyan, P. E., Sanjaya, N. M. W. S., & Kartika, R. D. (2021). The Effect Credit Restructuring Relaxation on Financial Performance in LPD Buleleng Regency During the Pandemic of Covid-19. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 475-480.
- Nurkariani, N. L., & Kusuma, G. P. E. (2021). Customers Loyalty Through Experiential Marketing on The Salon Crisni in Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 220-225.
- Paramarta, W. A., & Reny, N. K. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 20(1), 23-39.
- Profil Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina (2021)
- Rahmiati, R. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance di Kota Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado* 4(4), 322-334.
- Sugiartana, Made. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Darwis Tunjung Mekar Desa Sambangan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja*, 1-33.
- Silalahi, J. R. (2019). Skripsi Pengaruh Keterampilan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area), 1-58.
- Sembodo, Y. A. (2020). Skripsi Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim), 1-124.
- Suardika, I. K., & Dewi, M. S. (2021). The Impact of Brand, Product Quality and Price on Sales Volume of Samana Mart Stores. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 256-261.
- Suardika, I. K., & Dewi, M. S. (2021). Effectiveness of Non-Performing Loans Management at the Penglatan Traditional Village Credit Institution (LPD). *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 599-606.
- Trisnawati, N. L. D. E., Kartika, R. D., & Kasih, N. L. S. (2021). Business Continuity: Application of The Value of Catur Purusa Artha and Product Innovation in Holding Company of BUMDes. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 303-310.
- Trisnawati, N. L. D. E., Kartika, R. D., & Kasih, N. L. S. (2021). Business Continuity: Toward to the Holding Company of BUMDes in Buleleng Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2).
- Tulus, Drs. Moh. Agus 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1-124.
- Yani, L. S.P (2020). Skripsi Pengaruh *Brand Image, Service Excellent*, dan *Prduct Quality* Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT.BPR INDRA CANDRA. Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja, 1-70.