



BALI JOURNAL OF HOSPITALITY, TOURISM AND CULTURE RESEARCH

Journal Homepage: www.balilanguageassistance.com

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL & RESIDENCES RIVERVIEW KUTA BALI (ASSOCIATED HARRIS)

I Putu Rony Darmadi¹, I Ketut Budiasa², Ida Ayu Putu Sulastri³

Universitas Triatma Mulya, Bali, Indonesia^{1,2,3}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS). Data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, dengan sampel sebanyak 39 responden. Data yang diperoleh diuji terlebih dahulu dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Setelah itu data dianalisis dengan regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi dan uji beta koefisien terstandar dengan menggunakan SPSS (Statistic Package For Social Sciences) windows 25.0. Berdasarkan hasil analisis diketahui: (i) Secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS). Hal ini terlihat dari hasil uji t, dimana untuk variabel harga thitung > dari ttabel (ii) Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Terkait HARRIS). Hal ini terlihat dari hasil uji t dimana variabel disiplin kerja thitung > ttabel (iii) Secara simultan variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS). Hal ini terlihat dari hasil uji F dimana Fhitung > Ftabel (iii) Dari kedua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel & Residences. Pemandangan Sungai Kuta. Bali (Associated HARRIS), hal ini terlihat dari uji beta koefisien terstandar yaitu nilai $1 < 2$.

ARTICLE HISTORY

Diterima 10 Agustus 2023

Disetujui 23 Desember 2023

KATA KUNCI

Pengalaman kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Bali merupakan salah satu dari sekian daerah kebudayaan dan adat istiadat hingga keramah tamahan penduduk Bali yang menjadi daya tarik wisatawan untuk mengunjungi Pulau Bali. Salah satu pengembangan industri yang dapat dijadikan salah satu tujuan wisata adalah hotel.

Hotel adalah badan usaha akomodasi penginapan dengan tujuan komersial dan menyediakan jasa pelayanan secara profesional bagi para tamu termasuk penyediaan makanan, minuman, dan fasilitas lainnya dimana pelayanan ini diperuntukan bagi wisatawan yang menginap, baik mereka yang akan Menginap di hotel maupun yang hanya sekedar menggunakan fasilitas kita dan menikmati makanan dan minuman. Untuk dapat bersaing dalam meningkatkan kualitas dan layanan dalam perusahaan maka setiap perusahaan menggunakan sumber daya manusia dalam menjaga kinerja karyawan

perusahaan tersebut. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memadai. Salah satu departemen yang berperan penting dalam perusahaan adalah personalia.

Sumber Daya Manusia melalui pengalaman kerja yang terkendala di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS) yaitu, tingkat pengetahuan dan keterampilan oleh karena itu setiap karyawan seharusnya memiliki pengalaman maupun pengetahuan di satu bidang pekerjaan minimal 2 tahun (*Staff*) bukan *daily worker* maupun training, (*Supervisor*) seharusnya memiliki pengalaman maupun kemampuan di satu bidang pekerjaan minimal 2 sampai 3 tahun ke atas, klasifikasi (*Manager*) yaitu seharusnya memiliki pengalaman dan kemampuan dibidangnya minimal 4 tahun ke atas. Jumlah karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS) adalah 39 yang terdiri dari 10 karyawan adalah tamatan SMK/SMA, 12 karyawan adalah tamatan S1, dan 17 karyawan adalah tamatan Diploma.

Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS) jam kerja di perusahaan ini dibagi menjadi 3 *shift* yaitu *shift* pagi dari jam 07.00 pagi sampai dengan 04.00 sore, *shift* sore bekerja dari jam 02.00 sore sampai dengan 11.00 malam dan *shift* malam bekerja dari jam 10.00 malam sampai jam 07.00 pagi. Karyawan Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS) seringkali mengabaikan kedisiplinan dalam waktu kerja, masalah yang dimaksud adalah karyawan yang sering melanggar peraturan yaitu keterlambatan karyawan, kesalahan dalam menggunakan alat operasional dan jam pulang tidak tepat, karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan *job desk* mereka masing – masing.

Tinggi rendahnya tingkat kerja karyawan dapat dilihat dari besarnya gaji yang diterima maupun yang diberikan perusahaan dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan yang mengakibatkan kurangnya kedisiplinan kerja karyawan serta penggunaan waktu yang memperhatikan peranan strategis sumber daya manusia maka hotel atau perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusianya secara efektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik.

Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan kedisiplinan kerja yang akan menciptakan kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan dapat kita lihat dari aspek absensi karyawan yang mana absensi yang baik menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantara faktor internal karyawan yang merupakan faktor bawaan seperti bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan faktor yang diperoleh seperti keterampilan, pengalaman, etos kerja, kedisiplinan kerja. Sedangkan faktor internal organisasi yaitu dukungan perusahaan yang terdiri atas visi, misi, kepemimpinan, teknologi, teman kerja, kompensasi, iklim kerja dan lingkungan eksternal yang terdiri dari budaya dan agama, kehidupan sosial serta kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS)”

2. Riview Literatur

2.1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Menurut (Hasibuan, 2014), manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2014), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen ke-organisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Berapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan. Jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan kedua definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu potensi yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, dan pengetahuan yang merupakan kunci untuk menentukan perkembangan suatu perusahaan.

2.2. Pengalaman kerja

Menurut (Manulung, 2013), pengalaman kerja pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas maupun pekerjaannya.

Sedangkan (Trijoko, 2015), pengalaman kerja adalah pengetahuan dan keterampilan yang telah di ketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan dalam waktu tertentu. Kemudian, menurut (Ranupandojo, 2014), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik.

Mempertimbangkan konsep diatas, maka hipotesis :

- **H.1 : Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS)**

2.3. Indikator pengalaman kerja

Ada beberapa hal juga yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2007), yaitu:

1. Lama waktu masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan merujuk kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.4. Disiplin kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja, tanpa disiplin karyawan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

(Sutrisno, 2013) di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengukur dan membatasi setiap kegiatan dan artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

(Hasibuan, 2013) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

(Rivai, 2012). Persoalan dalam disiplin kerja tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kemauan dan harapan yang berbeda antara karyawan satu dengan yang lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan disiplin kerja dan mengatasinya, maka perusahaan akan mendapat kinerja karyawan yang optimal dan sesuai dengan standar hotel yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan tanggung jawab atas perusahaannya.

- **H.2 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS)**

2.5. Indikator disiplin kerja

Menurut (Hasibuan, 2010) menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

- a. Tingkat absensi/kehadiran. Kehadiran menjadi indikator yang paling mendasar untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah akan cenderung untuk selalu datang dan pulang tidak pada waktunya saat kerja.
- b. Mematuhi semua peraturan dalam perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan karyawan diharuskan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- c. Tanggung jawab dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
- d. Penggunaan waktu secara efektif, dalam waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan harus digunakan sebaik-baiknya oleh karyawan untuk mengejar target yang telah ditetapkan perusahaan, dengan memantau indikator tersebut, maka pihak manajemen Harris Riverview Kuta Bali akan mengetahui sejauh mana tingkat kinerja kerja karyawan dan mengambil tindakan sebagaimana semestinya.

2.6. Pengertian kinerja karyawan

Menurut (Soedarmayanti, 2011), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut (Kasmir, 2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas serta waktu kerja terhadap prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

- **H.3 : Pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS)**

2.7. Indikator kualitas layanan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat empat indikator menurut pendapat (Mangkunegara, 2009), yaitu:

1. Kualitas

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Kuantitas

Jumlah Pekerjaan yang dapat di selesaikan oleh karyawan dengan baik.

3. Pelaksanaan tugas

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang diberikan

4. Tanggungjawab

Tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

3. Metode

3.1. Desain Penelitian

Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.

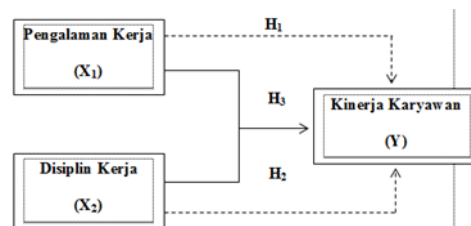


Figure 1. Kerangka konseptual

3.2. Sampel dan pengumpulan data

3.2.1. Sampel

Pengertian populasi menurut (Sugiyono, 2018) adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan untuk menggunakan semua populasi yang ada yaitu dengan 39 responden (Hotel & Residences Riverview Kuta Bali), dimana para responden akan mengisi sebuah kuisisioner atau angket dengan total 11 pernyataan yang bisa di *google form*.

3.2.2. Teknik pengumpulan data

1. Survei
2. Dokumentasi
3. Studi Kepustakaan

3.2.3. Teknik analisis data

Teknik analisa data dengan deskripsi variabel penelitian, uji validitas dan uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda, uji F, dan uji t.

4. Hasil

4.1. Analisis dan pembahasan hasil analisis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap seluruh karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS) melalui pengisian kuisisioner sebanyak 39 responden, dengan beberapa karakteristik responden yaitu, karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja. Karakteristik responden karyawan yang bekerja di Hotel & Residence Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS) adalah sebanyak. Karyawan yang bekerja di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS), yaitu lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan. Pada tabel tersebut terdapat 25 responden berjenis kelamin laki-laki atau 64,1% dan berjenis kelamin laki-laki

sebanyak 14 responden atau 35,9%. karyawan yang bekerja di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS), yaitu 12 responden atau 30,8% menempuh pendidikan SMA/SMK, 17 responden atau 43,6% menempuh pendidikan Diploma, dan 10 responden atau 25,6% Menempuh pendidikan sarjana. karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS), yaitu 15 responden atau 38,5% bekerja selama 1-3 tahun, 22 responden atau 56,4% bekerja selama 4-6 tahun, dan 2 responden atau 5,1% bekerja selama 7-9 tahun.

a. Uji validitas

Hasil uji validitas maka semua indikator dari variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,300, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut adalah valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji reliabilitas

b. Uji reliabilitas

Hasil uji semua indikator pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi yang berada di atas 0.60 maka instrumen penelitian tersebut adalah reliabel, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji normalitas

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,081, sedangkan nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)* lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

d. Uji multikolinieritas

Hasil perhitungan nilai tolerance pengalaman kerja dan disiplin kerja sebesar 0,488 hal ini menunjukkan tidak ada variabel independent yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Hasil dari perhitungan nilai *Varian Inflator Factor* (VIF) sebesar 1,050, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independent yang memiliki nilai *Varian Inflator Factor* (VIF) lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

e. Uji heteroskedastisitas

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel harga kamar dan variabel kualitas pelayanan lebih dari 0,05 Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi dan model regresi layak digunakan.

4.2. Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,588 + 0,934 (X_1) + 0,247(X_2).$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif yang artinya apabila Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan di Harris Riverview Kuta akan mengalami peningkatan. Konstanta (α) = 6,689 hal ini berarti jika tidak ada Harga kamar (X_1) dan Fasilitas Kamar (X_2), maka keputusan tamu menginap di The Haven Suites Bali Berawa adalah sebesar 6,689 satuan. Konstanta (α) = 6,689 hal ini berarti jika tidak ada Harga kamar (X_1) dan Fasilitas Kamar (X_2), maka keputusan tamu menginap di The Haven Suites Bali Berawa adalah sebesar 6,689 satuan.

- a. b_1 Koefisien regresi $X_1 = 0,934$, hal ini berarti jika pengalaman kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi disiplin kerja (X_2) konstan atau bernilai 0, maka Kinerja Karyawan di Harris Riverview Kuta akan mengalami peningkatan sebesar 0,934 satuan.

- b. b2 Koefisien regresi $X_2 = 0,247$, hal ini berarti jika pengalaman kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi disiplin kerja (X_1) konstan atau bernilai 0, maka Kinerja Karyawan di Harris Riverview Kuta akan mengalami peningkatan sebesar 0,247 satuan

4.3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS)

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan nilai koefisien regresi pengalaman kerja adalah 0,934, yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja (X_1) sebesar atau satu satuan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,934, apabila tidak ada perubahan pada kualitas produk. Pengalaman kerja (X_1) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Harris Riverview Kuta. Hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis pertama dengan rumusan masalah $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara pengalaman kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini dipertegas pada hasil $T_{hitung} = 3,832 > T_{tabel} = 1,690$, ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikasi antara pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS).

4.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS)

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,247, yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,247, apabila tidak ada perubahan pada disiplin kerja. Disiplin Kerja (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Harris Riverview Kuta. Ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis kedua dengan rumusan masalah $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dipertegas pada hasil $T_{hitung} = 1,924 > T_{tabel} = 1,690$, ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikasi antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS).

4.5. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS)

Untuk mengetahui hasil uji hipotesis antara harga kamar dan fasilitas kamar terdapat keputusan tamu menginap di The Haven Suites Bali Berawa dapat dibuktikan melalui koefisien regresi harga kamar (b1) sebesar 0,366 dan fasilitas kamar (b2) sebesar 0,384, menunjukkan bahwa harga kamar (X_1) dan fasilitas kamar (X_2) berpengaruh positif terhadap keputusan tamu menginap (Y) di The Haven Suites Bali Berawa.

4.6. Besar Pengaruh Harga Kamar Dan Fasilitas Kamar terhadap Keputusan Tamu Menginap

Untuk mengetahui hasil uji hipotesis antara pengalaman kerja dan disiplin kerja terdapat kinerja karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS) dapat dibuktikan melalui koefisien regresi pengalaman kerja (b1) sebesar 0,934 dan disiplin kerja (b2) sebesar 0,247, menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS). Hal ini dipertegas dengan pengujian hipotesis dengan menguji statistik F (anova) diperoleh $F_{hitung} = 22,666 > F_{tabel} = 3,259$, sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternative (H_2) ini memiliki arti secara statistik bahwa data yang digunakan membuktikan pengalaman kerja (X_1) dan disiplin

kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS)

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis data yang telah dilakukan yaitu Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS), maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS).

3. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Terdapat pengaruh secara simultan antara pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated HARRIS).

Referensi

- Adhio, L. (2015). Pengaruh Disiplin dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Mercure Hotel. Vol. 2. Badung.
- Djauzak, A. (2014). Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa. Jakarta: Balai Pustaka.
- Foster, B.S., & R.K. (2009). Pembinaan untuk Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.
- Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halik, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Makassar: Bina Bangsa Ekonomika
- Hamali, Y. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Handoko, T. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua. Jakarta PT. Grasindo,
- Hasan, I. (2008). Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Hasibuan, M. (2003). Organisasi dan motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan ke empat. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Ilmu, Jakarta.
- Kasmir. (2015). Analisis Laporan Keuangan. Edisi Satu. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, S. (2017), Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena
- Prabu. M. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Purba, K. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Le Jardin Villas Seminyak Bali. Badung: Sekolah Tinggi Pariwisata Triatma Jaya
- Rivai, V. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. & Judge, A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara,.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek.Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Suwatno & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Wariati N. *et.al.* (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur. Jurnal wawasan manajemen. Vol.3. No.3. Oktober 2015. Halaman 217-288

Wibowo.(2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada