

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND INNA KUTA

Putu Putri Novia Lestari¹, I Nyoman Mustika², Sapta Rini Widyawati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : ¹putrilestaridps@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Grand Inna Kuta. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 127 karyawan dan sampel dari penelitian ini adalah 96 karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dikarenakan populasi lebih dari 100. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Human Resources (HR) is one very important factor in the company, in addition to other factors such as capital, methods and materials. Human resources that are well managed can increase the effectiveness and efficiency of the company. This study aims to determine the effect of work discipline, work experience and work environment on the performance of employees at Hotel Grand Inna Kuta. This research was conducted at the Grand Inna Kuta Hotel. The object of research in this study is the influence of work discipline, work experience and work environment on the performance of employees at Hotel Grand Inna Kuta. The population in this study were all employees totaling 127 employees and the sample of this study were 96 employees at Hotel Grand Inna Kuta. Sampling uses the slovin formula because the population is more than 100. Data collection is done through interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 25 software. Based on the results of the analysis, this study showed that knowing the effect of work discipline, work experience and work environment on the performance of Grand Inna Kuta Hotel employees. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the Grand Inna Kuta Hotel. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Grand Inna Kuta Hotel.

Keywords: Work Discipline, Work Experience, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi (Ekhsan, 2019). Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (Ekhsan, 2019).

Menurut Sedarmayanti (Ekhsan, 2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu

kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan

Menurut Hasibuan (Mudani, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (Mudani, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan (Mudani, 2018).

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan (Ekhsan, 2019). Menurut Sedarmayanti (Ekhsan, 2019) kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan

kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Ekshan, 2019). Menurut Priyono (Ekshan, 2019) disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan Ekshan (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan., Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Hal ini didukung penelitian Hasibuan dan Silviya (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian Ahmad dkk (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Artinya peningkatan disiplin kerja akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Penelitian Susanto (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja yang baik akan mendorong adanya peningkatan kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Choiriyah dkk (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkat atau menurunnya disiplin kerja tidak akan membuat perubahan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja (Pitriyani, 2019). Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani, 2019). Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Namun masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan yang semakin sedikit akibatnya

menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan menentukan pekerjaan dan jabatan yang akan diterima

Penelitian yang dilakukan Pitriyani (2019) yang menemukan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Hal ini didukung penelitian oleh Wijaya dan Suana (2018) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan pengalaman yang baik karyawan akan mampu bekerja dengan lebih baik. Penelitian Dewi (2019) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya pengalaman yang baik akan membuat karyawan mampu bekerja dengan lebih maksimal. Penelitian Ariani (2020) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan pengalaman kerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Kelejan dkk (2018) yang menemukan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan pengalaman

kerja tidak akan menyebabkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Sari dan Aziz, 2019). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebarkannya (Sari dan Aziz, 2019). Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nursasongko dalam Sari dan Aziz, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Aziz (2019) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Ardha dkk (2019) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Penelitian Febriani dan Indrawati (2018) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian Sunarsi dkk (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Nabawi (2019) yang menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya membaik atau memburuknya lingkungan kerja tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Kuta merupakan salah satu hotel bintang empat dan yang beralamat di Jalan Pantai Kuta. Lokasi Hotel Grand Inna Kuta mudah dicari karena hotel ini berada di tepi Pantai Kuta berpasir putih yang sangat dikenal dengan keindahan nuansa Matahari Terbenam. sudah termasuk hotel besar bintang empat bertaraf Internasional yang memiliki 127 karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Ketut Sudana selaku pimpinan Hotel Grand Inna Kuta fenomena terkait kinerja karyawan diperoleh informasi kinerja belum maksimal terlihat dari fluktuasi okupansi kamar hotel. Hasil wawancara peneliti dengan Ketut Sudana yang merupakan

salah satu karyawan Hotel Grand Inna Kuta, terjadi fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu adanya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Karyawan seringkali terlambat dalam bekerja. Selain itu karyawan juga sering beristirahat melebihi waktu yang telah ditentukan karena kurangnya pengawasan yang dilakukan. Hal ini membuat adanya penundaan penyelesaian pekerjaan dalam operasional perusahaan.

Beberapa karyawan juga menyatakan kurang mempunyai pengalaman yang lama dalam bekerja sehingga kurang mempunyai keterampilan yang dapat membantu penyelesaian tugas yang diberikan. Karyawan kurang menguasai bidang pekerjaan yang diberikan dan menyebabkan seringkali terjadi kesalahan dalam bekerja. Beberapa karyawan juga menyatakan adanya masalah lingkungan kerja seperti adanya AC yang bermasalah dan belum diperbaiki dan karyawan yang kurang mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja saat bekerja. Karyawan juga menyatakan adanya hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dalam bekerja sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang penulis temukan terkait dengan adanya latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta?
- 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2018). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *skill*.

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (Hasibuan dan Silvy, 2019) Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Fathoni (Primadana, 2020), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

- a) Tujuan dan Kemampuan
- b) Keteladanan Pimpinan
- c) Keadilan
- d) Pengawasan Melekat
- e) Sanksi Hukuman

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani, 2020). Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu.

Indikator pengalaman kerja menurut Pitriyani (2020) adalah sebagai berikut:

- a) Lama waktu/masa kerja

- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya (Sari dan Aziz, 2019). Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nursasongko dalam Sari dan Aziz, 2019).

Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Mangkunegara (Arianto, 2018), yaitu:

- a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- b) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
- c) Kelembaban di tempat kerja

Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :

- d) Sirkulasi udara di tempat kerja
- e) Kebisingan di tempat kerja
- f) Hubungan karyawan
- g) Keamanan di tempat kerja

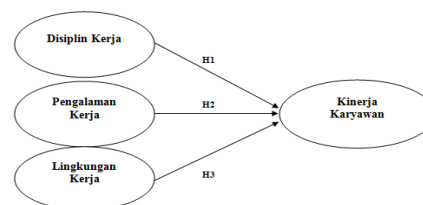
Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (Ekhsan, 2019) kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi". Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya.

Menurut Narmodo dan Wajdi (Sari dan Aziz, 2019) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a) Kualitas pekerjaan
- b) Kuantitas pekerjaan
- c) Supervisi
- d) Kehadiran
- e) Konservasi

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti Tahun 2022

Hipotesis :

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Kuta yang beralamat di Jalan Pantai Kuta No.1,Pande Mas, Kuta,Kec Kuta, Kabupaten Badung,Bali 80361. Objek dari penelitian ini adalah disiplin kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Inna Kuta yang berjumlah 127 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 96 sampel karyawan. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Menurut Sugiyono (2018:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat (Wirawan dalam Ardianti, 2021). sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + E$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Pengalaman Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

α = Konstanta Regresi

β_1 =Koefisien Regresi X1

β_2 =Koefisien Regresi X2

β_3 =Koefisien Regresi X3

E= Faktor Error (faktor pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrument

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	> 0,3	Ket.
Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0,874	0,3	Valid
	X1.2	0,872	0,3	Valid
	X1.3	0,879	0,3	Valid
	X1.4	0,873	0,3	Valid
	X1.5	0,646	0,3	Valid
Pengalaman Kerja (X ₂)	X2.1	0,853	0,3	Valid
	X2.2	0,902	0,3	Valid
	X2.3	0,818	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0,802	0,3	Valid
	X3.2	0,827	0,3	Valid
	X3.3	0,836	0,3	Valid
	X3.4	0,823	0,3	Valid
	X3.5	0,767	0,3	Valid
	X3.6	0,821	0,3	Valid
	X3.7	0,642	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,842	0,3	Valid
	Y2	0,914	0,3	Valid
	Y3	0,882	0,3	Valid
	Y4	0,862	0,3	Valid
	Y5	0,905	0,3	Valid

Sumber: Lampiran 3 (Data primer diolah, 2022)

Berdasarkan hasil Uji validitas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien dari masing- masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel disiplin kerja (X₁), pengalaman kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan kinerja karyawan (Y) adalah *valid*.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,884	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,821	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,897	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	Reliabel

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas, dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel yaitu disiplin kerja (X₁), pengalaman kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan kinerja karyawan (Y) memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00025900
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.067
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran 6 (Data primer diolah 2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,167 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.505	1.981
	X2	.361	2.773
	X3	.341	2.936

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 6 (Data primer diolah 2022)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.041	.902		1.154	.252
	X1	-.021	.060	-.050	-.345	.731
	X2	.084	.113	.128	.743	.459
	X3	-.004	.059	-.012	-.068	.946

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Lampiran 6 (Data primer diolah 2022)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknis analisis data menggunakan analisis regresi linier

berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packpage For Sosial Science*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda pada penelitian ini di tunjukkan pada Tabel 6 berikut ini :

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.823	1.338		.615	.540
X1	.344	.089	.329	3.856	.000
X2	.598	.167	.361	3.576	.001
X3	.183	.087	.218	2.101	.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (Data primer diolah 2022)

Berdasarkan tabel 6 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,823 + 0,344 X1 + 0,598 X2 + 0,183 X3$$

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 0,823 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,823 apabila disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol (0).
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,344. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,344.
3. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,598. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel pengalaman kerja maka kinerja karyawan akan meningkat

sebesar 0,598.

4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,183. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat 0,183.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.651	2.033

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (Data primer diolah 2022)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai R sebesar 0,813 yang berada diantara 0,800 – 1,00. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dalam penelitian.

Analisis Determinasi Berganda

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.651	2.033

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (Data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square* sebesar 0,651 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 65,1% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja dan

lingkungan kerja mampu menjelaskan 65,1% kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.823	1.338		.615	.540
	X1	.344	.089	.329	3.856	.000
	X2	.598	.167	.361	3.576	.001
	X3	.183	.087	.218	2.101	.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (Data primer diolah 2022)

Hasil uji T pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta terlihat pada tabel 1 diatas dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai t variabel disiplin kerja adalah 3,858 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t variabel pengalaman kerja adalah 3,576 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t variabel lingkungan kerja adalah 2,101 dan nilai signifikansi 0,038 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Turangan dkk (Susanto, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni

menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian (Hasibuan dan Silvy, 2019) Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,344 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Hipotesis yang pertama, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silviya (2019) yang menyatakan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani, 2019). Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi

pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu.

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,598 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hipotesis yang kedua, bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Suana (2018), Dewi (2019) dan Ariani (2020) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya (Sari dan Aziz, 2019). Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nursasongko dalam Sari dan Aziz, 2019).

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,183 dengan tingkat signifikansi 0.038 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Hipotesis yang ketiga, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Ardha dkk (2019), Febriani dan Indrawati (2018), Sunarsi dkk (2020) dan Nabawi (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta Artinya apabila disiplin kerja meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta.
- 2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta. Artinya apabila pengalaman kerja meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta.

Keterbatasan

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Peneliti hanya menggunakan satu instansi atau perusahaan sebagai lokasi penelitian, yaitu pada Hotel Grand Inna Kuta

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan tersebut di atas maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Saran Bagi Hotel Grand Inna Kuta
- a) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,344 dan dari pernyataan deskripsi variabel X_1 yaitu disiplin kerja pernyataan pimpinan secara langsung mengawasi karyawan dalam bekerja memperoleh memperoleh penilaian dalam kategori penilaian cukup baik sehingga peneliti menyarankan kepada pihak manajemen untuk melakukan pengawasan lebih lebih ketat dalam

operasional perusahaan.

- b) Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel pengalaman kerja yaitu sebesar 0,598 dan dari pernyataan deskripsi variabel X_2 yaitu karyawan mampu mempunyai pengetahuan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan memperoleh penilaian dalam kategori penilaian cukup baik sehingga peneliti menyarankan kepada karyawan untuk dapat belajar lebih baik mampu mempunyai pengetahuan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,183 dan dari pernyataan deskripsi variabel X_3 yaitu suhu udara di tempat kerja mampu dijaga dengan baik memperoleh penilaian dalam kategori penilaian cukup baik sehingga peneliti menyarankan kepada pimpinan dan karyawan Hotel Grand Inna Kuta dapat menjaga suhu udara di tempat kerja mampu dijaga dengan baik.
- d) Variabel kinerja karyawan dengan indikator karyawan Hotel Grand Inna Kuta mampu mencapai jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang ditentukan oleh perusahaan (Y_2) memperoleh skor terendah sebesar 3,50, maka peneliti sarankan agar karyawan mampu mencapai jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang

- ditentukan oleh perusahaan.
- 2) Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompleksitas tugas, komunikasi dan pelatihan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh kekuatan hubungan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang benar-benar mampu menjelaskan kinerja karyawan.
 - b) Bagi peneliti selanjutnya disarankan dan diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4.1 : 47-62.
- Ahmad, Rizal. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *JUMANT* 11.2 : 137-146.
- Ariani, Dina Riskha, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. 2020. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi* 9.1 : 74-86.
- Choiriyah, Choiriyah, et al. 2021. The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics* 2.1: 1-16.
- Dewi, Putu Candra. 2019. Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Pengetahuan. Pengalaman kerja dan Pelatihan Sistem Informasi Berbasis Komputer Pada Kinerja Individual Di Adi Dharma Hotel. *Jurnal Manajemen*.
- Febriani, Tina, Ni Made, and Ayu Desi Indrawati. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *Disertasi*. Udayana University.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1 : 1-13.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvy. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1.

- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Kelejan, Rillya A., Victor PK Lengkong, and Hendra N. Tawas. 2018. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6.4.
- Mudani, HL Ahmad. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kebijakan Desentralisasi, dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Manajerial pada skpd di Kabupaten Lombok Timur tahun 2018. *Jmm Unram-Master Of Management Journal* 7.2 : 129-142.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Nabawi, Rizal. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 : 170-183.
- Pitriyani, Pitriyani, and Abd Halim. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat." *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* 1.1 (2020): 60-68.
- Sari, Fiska Permata, and Nazaruddin Aziz. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. *Jurnal Manajemen*.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, Denok, et al. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*. Vol. 5. No. 1.
- Susanto, Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora* 7.1.
- Wijaya, I. Made Bagus Githa, and I. Wayan Suana. 2018. Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Disertasi*. Udayana University.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan

- Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Danpemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.