JURNAL KEPARIWISATAAN DAN HOSPITALITAS
Vol. 9, No. 2, November 2025.

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan holiday inn resort baruna bali

Mahathir Revorma Yoga Muhammad Syafei[1)], Ni Putu Ratna Sari [2)], Fanny Maharani Suarka[3)]
Program Studi Sarjana Terapan Pengelolaan Perhotelan, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana
Jalan DR. R. Goris No. 7 Denpasar, Bali
Email: revormayoga@gmail.com[1)]

Abstrak

Peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu upaya perusahaan khususnya perhotelan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di Holiday Inn Resort Baruna Bali. terdapat beberapa masalah pada kinerja karyawan pada bagian operasional maupun back office pada hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali yang artinya perlu peningkatan kedisiplinan karyawan secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka, serta penyebaran kuesioner. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan 100 sampel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda, dengan bantuan *SPSS 23 for windows.* Hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 23 % terhadap konerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali.
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Holiday Inn Resort Baruna Bali

Abstract

Increasing work discipline and work motivation is one of the company's efforts, especially hotels in improving employee performance. This research is located at the Holiday Inn Resort Baruna Bali where there are complaints from guests staying at the hotel, employee complaints while working there and the delays of its employees in the 2015-2020 range. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance simultaneously and partially. The types of data used in this research are quantitative and qualitative data. Data collection techniques in this study were observation, interviews, documentation, literature study, and distributing questionnaires. The sampling technique used was proportionate stratified random sampling with 100 respondents from a total of 214 employees. The analysis technique in this study uses descriptive qualitative analysis techniques related to instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation analysis, and hypothesis testing using f test, t test, and determination test (r^2) using SPSS 23 for windows. The results of this study using multiple regression analysis obtained a positive equation that is Y = 32.699 +0.473 + 0.455. The results of the correlation coefficient analysis show that there is a fairly strong relationship between the variables of work discipline and work motivation on employee performance. Then the results of the f test show that the variables of work discipline and work motivation simultaneously affect employee performance variables. The results of the t-test indicate that the variables of work discipline and work motivation partially affect employee performance. The results of the analysis of the coefficient of determination (r2) obtained the percentage contribution of the influence of work discipline and work motivation on employee performance by 23% and 77% influenced by other variables not examined in this study.
***Keywords**: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Holiday Inn Resort Baruna Bali*

1. PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan di era globalisasi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki perkembangan yang pesat dan memiliki keunggulan yang kompetitif. Hal tersebut akan tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Struktur organisasi perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan akan mampu bertahan dalam persaingan global. Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan

sangat ditentukan oleh keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan memiliki peranan penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, oleh karena itu pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia harus dioptimalkan. Karyawan yang belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun organisasi itu sendiri.

Di era globalisasi ini pertumbuhan kunjungan wisatawan semakin meningkat, khususnya pertumbuhan wisatawan di Bali yang memicu pengadaan akomodasi sebagai penunjang wisatawan diharapkan tersedia sesuai dengan kebutuhan wisatawan selama berkunjung ke Bali. Hal ini tentu didukung dengan keberadaan tenaga kerja yang mampu memberikan kualitas kerja yang baik guna untuk mempertahankan daya saing akomodasi tempat mereka bekerja.

Tabel 1. Data Jumah Karyawan Holiday Inn Resort Baruna bali

No	Departemen	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	Jumlah karyawan
1	Front Office	23	8	31
2	Housekeeping	7	23	30
3	Administration & General	1	2	3
4	Finance	7	6	13
5	Engineering	5	9	14
6	Human Resources	2	1	3
7	Recreation	0	11	11
8	Risk Management	0	1	1
9	Sales & Marekting	3	2	5
10	SPA	1	8	9
11	F&B Product	9	39	48
12	F & B Service	9	33	42
13	Reservation	3	1	4
Total		**70**	**144**	**214**

Sumber : Human Resources Holiday Inn Resort Baruna Bali, 2021

Berdasarkan pada Tabel 1 diketahui Holiday Inn Resort Baruna Bali memiliki departemen 13 antara lain : Front Office, Housekeeping, F&B Service, F&B Product, Finance, Human Resources, Security, Sales & Marketing, Engineering, Reservation, SPA, Recreation, dan Administration & General. Selain itu Holiday Inn Resort Baruna Bali memiliki 214 karyawan secara keseluruhan yang senantiasa memberikan pelayanan dan kenyamanan bagi wisatawan yang berlibur ke Bali, khususnya yang menginap di Holiday Inn Resort Baruna Bali.

Menurut Zainal dan Basri, (2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Berdasarkan data keluhan tamu yang didapat dari *Human Resources* Holiday Inn Resort Baruna Bali dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa masalah pada kinerja karyawan pada bagian operasional maupun back office pada hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali yang artinya perlu peningkatan kedisiplinan karyawan secara menyeluruh. Berdasarkan data total keluhan tamu diatas dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata keluhan tamu pada tahun 2019 yaitu 235 sedangkan pada tahun 2020 terjadi penurunan rata-rata tingkat keluhan tamu yaitu 49,875 yang diakibatkan oleh pandemi virus Covid-19. Berdasarkan data keluhan tamu diatas dapat diketahui bahwa terdapat tiga departemen yang memiliki rata-rata tingkat keluhan tamu tertinggi yaitu departemen Engineering, Housekeeping, Front Office. Departemen Engineering memiliki tota keluhan sebanyak 835 keluhan pada tahun 2019, yang meliputi AC rusak, panas dan bocor, noise, room condition, electronic eror, plumbing issue, insect, onity, hot water yang tidak berfungsi dengan baik, SDB eror, electricity, fridge, television, animal, condensation, remote tv, leaking, restaurant condition, hal ini disebabkan karena peralatan hotel yang sudah tua dan hanya dilakukan maintenance sebagai solusi jangka pendek. Hal lainnya yang menyebabkan munculnya

keluhan tamu adalah terganggunya tamu dikarenakan adanya aktivitas pembangunan villa yang sedang berjalan di sekitar hotel.

Menurut Hamalik (1997) pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan data yang didapat diketahui bahwa keluhan karyawan selama 6 tahun terakhir ada yang mengalami kenaikan dan adapun yang mengalami penurunan dikarenakan situasi pandemi Covid-19 yang terjadi beberapa tahun terakhir hingga saat ini. Keluhan-keluhan tersebut dapat mempengaruhi motivasi karyawan bekerja di Holiday Inn Resort Baruna Bali karena merasa tidak nyaman selama melaksanakan pekerjaannya. Mengatasi keluhan karyawan sangatlah penting dilakukan oleh pihak manajemen karena jika keluhan-keluhan tersebut dapat diatasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja.

Menurut Fathoni (2006), Disiplin dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang ditentukan oleh kepala manajer, pimpinan dari masing-masing instansi. Berdasarkan data keterlambatan karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali dapat diketahui bahwa keterlambatan kerja dalam lima tahun terakhr telah mengalami peningkatan dan juga mengalami penurunan dikarenakan pada awal tahun 2020 terjadi situasi pandemi virus Covid-19 yang melanda seluruh dunia. Peningkatan tersebut disebabkan oleh kurang tegasnya pihak manajemen memberikan sanksi dalam menangani keterlambatan karyawan sehingga keterlambatan kerja karyawan tiap tahunnya mengalami peningkatan. Keterlambatan kerja disebabkan oleh beberapa alasan yang disampaikan oleh karyawan salah satunya yaitu sedang menyelesaikan urusan pribadi, kemacetan di perjalanan, ban kendaraan yang bocor. Tentunya seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harusnya menegur atau memberikan arahan kepada karyawan yang sering datang terlambat, karena hal ini dapat merugikan perusahaan dengan ketidaksiplinan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam suatu perusahaan.

Dengan itu untuk dapat memiliki kinerja yang baik dan memuaskan, karyawan perlu memiliki motivasi yang baik dan tingkat daya pengembangan diri yang baik terutama bagi karyawan yang memiliki level tertentu sudah seharusnya memotivasi seluruh karyawan lainnya karena dengan hal itu dapat mengarahkan pada sikap dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuannya yaitu kesuksesan dalam pekerjaan. Sementara itu adapun untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan diperlukan sikap kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan merasa bertanggung jawab dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga pada akhirnya dapat mendorong karyawan untuk mencapai tingginya kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali, dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Holiday Inn Resort Baruna Bali dimana hotel ini merupakan hotel bintang 3 yang berlokasi di kawasan Kuta tepatnya di Jl. Wana Segara No.33A, Tuban, Kabupaten Badung, Bali. Letak hotel yang sangat strategis dimana terletak dikawasan pariwisata Kuta dan sangat dekat dengan Bandara Ngurah Rai, adapun jarak tempuh dari Bandara Ngurah Rai menuju Holiday Inn Resort Baruna sekitar 3,2 km atau sekitar 10 menit dari bandara menuju ke hotel ini. Definisi Operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Disiplin Kerja (X1)	1. Taat terhadap aturan waktu	a. Jam masuk b. Jam pulang kerja c. Jam istirahat
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	a. Cara berpakaian b. Bertingkah laku baik
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *Job Desk* b. Berhubungan baik dengan unit kerja lain
	4. Taat terhadap peraturan perusahaan lainnya	a. Aturan khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawannya
Motivasi Kerja (X2)	**1.** *Maintenance* Faktor (Faktor Ekstrinsik)	a. Kebijakan perusahaan b. Kuaitas supervisor c. Kondisi pekerjaan d. Hubungan antar pribadi e. Gaji atau upah f. Kesehatan dan keselamatan kerja
	2. *Motivation* Faktor (Faktor Intrinsik)	a. Tanggung jawab b. Pengakuan c. Pekerjaan itu sendiri
Kinerja (Y)	1. Kesetiaan	a. Melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab b. Pengabdian
	2. Prestasi Kerja	a. Kecakapan b. Keterampilan c. Pengalaman
	3. Tanggung Jawab	a. Kesanggupan b. Tepat waktu c. Berani mengambil resiko
	4. Ketaatan	a. Menaati peraturan b. Menaati ketetapan
	5. Kejujura	c. Tidak melanggar larangan
	6. Kerjasama	a. Ketulusan b. Tidak menyalahgunakan wewenang
	7. Prakarsa	a. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja
		a. Mampu mengambil keputusan

Sumber: Data dikembangkan untuk penelitian,2021

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka, serta penyebaran kuesioner. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random sampling dengan 100 responden dari total 214 karyawan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif terkait uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, dan pengujian hipotesis menggunakan uji f, uji t, dan uji determinasi (r2) menggunakan SPSS 23 for windows.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrument ini bertujuan untuk mengetahui dan memastikan bahwa parameter dalam instrument yang digunakan memiliki ketepatan dalam estimasi konsistensi serta kebenaran. Adapun uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur instrument penelitian apakah valid atau tidak valid dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur. Uji validitas digunakan untuk meyakinkan bahwa layak atau tidaknya sebuah instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunkan bantuan perangkat lunak SPSS Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nili r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan adalah 100 orang, sehingga (n) = 100 dan besarnya nilai df dapat dihitung yakni 100-2 dengan nilai df = 98 dan alpha atau taraf signifikansi sebesar 0,05 sehingga didapatkan r tabel sebesar 0,195.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	No Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0.446	0.195	Valid
	2	0.476	0.195	Valid
	3	0.387	0.195	Valid
	4	0.351	0.195	Valid
	5	0.481	0.195	Valid
	6	0.576	0.195	Valid
	7	0.489	0.195	Valid
	8	0.616	0.195	Valid
Motivasi Kerja	9	0.482	0.195	Valid
	10	0.499	0.195	Valid
	11	0.415	0.195	Valid
	12	0.411	0.195	Valid
	13	0.474	0.195	Valid
	14	0.541	0.195	Valid
	15	0.504	0.195	Valid
	16	0.376	0.195	Valid
Kinerja Karyawan	17	0.524	0.195	Valid
	18	0.587	0.195	Valid
	19	0.424	0.195	Valid
	20	0.430	0.195	Valid
	21	0.511	0.195	Valid

	22	0.631	0.195	Valid
	23	0.420	0.195	Valid
	24	0.453	0.195	Valid
	25	0.572	0.195	Valid
	26	0.497	0.195	Valid
	27	0.407	0.195	Valid
	28	0.441	0.195	Valid
	29	0.466	0.195	Valid
	30	0.506	0.195	Valid
	31	0.295	0.195	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan mengenai kualitas makanana dan kepuasan pelanggan yang berjumlah 16 item pernyataan memiliki nilai r tabel lebih besar dari 0,195 dan sesuai dengan ketentuan, maka hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan kuesioner tersebut diatas seluruhnya telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaanya. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika dalam beberapa kali dilakukan pengukuran terhadap suatu subjek yang di ukur tidak mengalami perubahan, agar hal tersebut tercapai dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's dengan menggunakan nilai di atas 0,60 melalui aplikasi SPSS 23.00.

Tabel 4. Case Procesing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	100	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.00, 2021

Tabel Output di atas, memberikan informasi tentang jumlah sampel atau responden (N) yang di analisis dalam program SPSS yakni N sebanyak 100 responden. Karena tidak ada data yang kosong (dalam pengertian jawaban responden terisi semua) maka jumlah Valid adalah 100%.

Tabel 5 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	31

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.00, 2021

Dari Tabel di atas diketahui ada N of items atau banyaknya butir pertanyaan kuesioner yaitu 31 pertanyaan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.881 karena nilai Cronbach's alpha 0.881 > 0.60 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-31 atau semua item pertanyaan kuesioner penelitian ini adalah reliabel atau konsisten.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden kuesioner karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali yang disebarkan kepada 100 orang karyawan yang bertujuan untuk meminta tanggapan atau penilaian responden terhadap pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kuesioner tersebut dibagi menjadi dua bagian, dimana bagian pertama responden diminta untuk mengisi pertanyaan Yang menyangkut data diri seperti nama, umur, jenis, kelamin, pendidikan, jabatan/posisi, departemen, dan alamat.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	72	72%
2	Perempuan	28	28%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dilihat dari Tabel diatas mengenai Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingan responden perempuan yang dimana responden laki-laki berjumlah 72 dan responden wanita berjumlah 28.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	17-25 Tahun	4	4%
2	26-34 Tahun	58	58%
3	35-43 Tahun	32	32%
4	>43 Tahun	6	6%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tertinggi berdasarkan usia pada penelitian ini adalah pada usia 26-34 tahun dengan jumlah 58 responden sedangkan data terendah terdapat pada usia 17-25 tahun dengan jumlah 4 responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA	32	32%
2	DI	29	29%
3	DII	13	13%
4	DIII	10	10%
5	DIV/S1	15	15%
6	S2	1	1%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa responden terbanyak ada pada tingkat pendidikan SMA dengan jumlah responden 32 responden sedangkan responden terendah ada pada karyawan S2 dengan jumlah 1 responden.

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1	<1 Tahun	0	0%
2	1-3 Tahun	11	11%
3	4-6 Tahun	19	19%
4	7-9 Tahun	30	30%
5	>10 Tahun	40	40%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 9 mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa presentase jumlah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki angka tertinggi yaitu 40 responden dengan presentase 40 peresen, sedangkan jumlah responden terendah terdapat pada karyawan yang memiliki masa kerja 1-3 tahun dengan total jumlah responden 11 orang responden.

Gambaran Distribusi Frekuensi Item Penelitian

Distribusi frekuensi item-item penelitian ini bertujuan untuk menjabarkan item-item pada setiap variabel penelitian, dimana terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X1) adalah Disiplin Kerja dan (X2) Motivasi Kerja sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Adapun hasil distribusi frekuensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja

Item	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)		
X1.1	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	36	63	1	0	0	4,35	Sangat Setuju
X1.2	Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan	36	56	8	0	0	4,28	Sangat Setuju
X1.3	Saya menggunakan waktu istirahat sesuai dengan aturan	45	51	4	0	0	4,41	Sangat Setuju
X1.4	Saya menggunakan seragam kerja sesuai dengan aturan	44	56	0	0	0	4,44	Sangat Setuju
X1.5	Saya berperilaku / bersikap baik selama berada di perusahaan	51	46	3	0	0	4,48	Sangat Setuju
X1.6	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan job desk dan pekerjan lain terutama saat situasi pandemic	39	55	6	0	0	4,33	Sangat Setuju
X1.7	Saya berhubungan baik dengan departemen lain di perusahaan	53	45	2	0	0	4,51	Sangat Setuju

X1.8	Saya menaati peraturan perusahaan terkait dengan pelanggaran-pelanggaran yang mengakibatkan sanksi pemberian surat teguran atau peringatan kepada karyawan	45	56	1	0	0	4,44	Sangat Setuju
Rata-Rata Total		4,40						
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa dari delapan item pernyataan mengenai disiplin kerja item pernyataan "Saya berhubungan baik dengan departemen lain di perusahaan" ($X_{1\ 7}$) memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan item pernyataan yang lainnya dengan nilai rata-rata 4,51 dan item pernyataan "Saya berperilaku / bersikap baik selama berada di perusahaan" ($X_{1\ 5}$) dengan nilai rata-rata 4,48. Dari kedua item pernyataan yang memiliki niliai tertinggi dibandingkan dengan item pernyataan yang lainnya diketahui bahwa karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali berhubungan baik dengan departemen lain dan karyawan berperilaku / bersikap bak selama berada di perusahaan. Sedangkan distribusi nilai terendah dari jawaban responden terletak pada item pernyataan "Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan" ($X_{1\ 2}$) dengan rata-rata responden menjawab di angka 4,28. Meskipun nilai rata-rata responden terendah berada di angka 4,28 nilai rata-rata dari kategori ini bisa dikatakan sangat bagus dan termasuk dalam kategori sangat setuju. Ini berarti ada beberapa karyawan yang pulang tidak sesuai dengan jam yang sudah ditentukan seperti pulang lebih awal dan jam kerja yang berlebih atau lembur. Berdasarkan tabel 10 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata keseluruhan dari item variabel disiplin kerja berdasarkan penelitian menghasilkan nilai rata-rata 4,40 yang menandakan disiplin kerja karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali sudah sangat baik atau masuk dalam kategori sangat setuju.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja

Item	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)		
X2.1	Kebijakan yang ada di perusahaan memotivasi saya untuk bekerja	41	55	2	2	0	4,35	Sangat Setuju
X2.2	Atasan atau supervisor dapat memotivasi saya untuk bekerja dengan baik meskipun di masa pandemic	45	55	0	0	0	4,45	Sangat Setuju
X2.3	Kondisi lingkungan kerja yang nyaman memotivasi saya untuk bekerja	41	54	4	1	0	4,35	Sangat Setuju
X2.4	Terjalinnya hubungan yang harmonis antara karyawan meski dalam situasi pandemic	39	58	2	1	0	4,35	Sangat Setuju
X2.5	Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan	41	59	0	0	0	4,41	Sangat Setuju

X2.6	Kepercayaan terhadap tugas yang diberikan atasan terhadap saya membuat saya termotivasi untuk selalu bertanggung jawab	38	61	1	0	0	4,37	Sangat Setuju
X2.7	Adanya pengakuan terhadap keberadaan karyawan dimasa pandemic ini	27	68	5	0	0	4,22	Sangat Setuju
X2.8	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan saat ini meskipun pada masa pandemi belum bisa melakuka sepenuhnya	32	62	4	2	0	4,24	Sangat Setuju
Rata-Rata Total		**4,34**						
Kategori		**Sangat Setuju**						

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa item pernyataan yang memiliki rata-rata skor tertinggi terdapat pada item pernyataan "Atasan atau supervisor dapat memotivasi saya untuk bekerja dengan baik meskipun di masa pandemic" ($X_{2\ 2}$) dengan skor 4,45 dan berdasarkan rata- rata skor tertinggi bisa disimpulkan bahwa meskipun dimasa pandemic atasan atau supervisor selalu memotivasi bawahannya untuk tetap bekerja dengan baik.

Sedangkan distribusi nilai terendah pada jawaban responden terletak pada item pernyataan "Adanya pengakuan terhadap keberadaan karyawan dimasa pandemic ini" ($X_{2\ 8}$) dengan rata-rata nilai 4,22. Ini berarti karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali masih mendapat pengakuan selama masa pandemi ini.

Berdasarkan Tabel 11 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata keseluruhan skor item variabel motivasi kerja berdasarkan hasil kuesioner penelitian meghasilkan angka 4,34 yang bisa diartikan bahwa motivasi kerja karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali bisa dikategorikan sangat baik dan para karyawan sangat setuju jika motivasi kerja mereka bagus dikarenakan beberapa faktor contohnya Atasan atau supervisor dapat memotivasi saya untuk bekerja dengan baik meskipun di masa pandemi, adanya kepercayaan terhadap tugas yang diberikan atasan terhadap karyawan.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan

Item	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)		
Y_1	Saya bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam situasi pandemic	47	52	1	0	0	4,46	Sangat Setuju
Y_2	Pengabdian terhadap perusahaan adalah wujud kesetiaan saya dalam situasi pandemi saat ini	44	55	1	0	0	4,43	Sangat Setuju
Y_3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun bukan job desk saya	29	47	20	4	0	4,01	Setuju

Y_4	Saya memiliki keterampilan kerja sesuai dengan bidang yang saya tekuni	41	58	1	0	0	4,44	Sangat Setuju
Y5	Saya mendapatkan pengalaman kerja yang lebih banyak lagi di saat pandemic	28	58	13	1	0	4,13	Setuju
Y_6	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	41	57	2	0	0	4,39	Sangat Setuju
Y_7	Saya mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu	44	55	1	0	0	4,43	Sangat Setuju
Y8	Saya berani mengambil resiko atas keputusan atau tindakan yang diambil	28	70	2	0	0	4,26	Sangat Setuju
Y_9	Saya mampu menaati semua peraturan yang ada di perusahaan	43	55	2	0	0	4,41	Sangat Setuju
Y10	Saya akan mengikuti ketetapan / keputusan yang diambil oleh perusahaan di masa pandemic	37	62	1	0	0	4,36	Sangat Setuju
Y11	Saya tidak akan melanggar larangan yang ditetapkan oleh perusahaan di masa pandemic	41	56	3	0	0	4,38	Sangat Setuju
Y12	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tulus walapun masa pandemic	43	53	3	1	0	4,38	Sangat Setuju
Y13	Saya tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan	44	55	1	0	0	4,43	Sangat Setuju
Y14	Saya mampu bekerjasama dengan seluruh rekan kerja perusahaan terutama saat situasi pandemic	39	60	1	0	0	4,38	Sangat Setuju
Y15	Saya mampu mengambil inisiatif / keputusan tepat yang berkaitan dengan pekerjaan di masa pandemic	35	64	0	0	1	4,32	Sangat Setuju
Rata-Rata Total		**4,34**						
Kategori		**Sangat Setuju**						

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bawa item pernyataan yang memiliki rata-rata

skor tertinggi terdapat pada item pernyataan "Saya bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam situasi pandemi" (Y_1) dengan rata-rata nilai 4,46 dan berdasarkan rata-rata skor tertinggi dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam situasi pandemi.

Sedangkan distribusi nilai terendah pada jawaban responden terletak pada item pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun bukan job desk saya" (Y_3) dengan rata-rata nilai 4,01 dengan kategori setuju, ini berarti masih ada beberapa karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang bukan job desk mereka.

Berdasarkan Tabel 12 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata keseluruhan skor item variable kinerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner penelitian menghasilkan angka 4,34 yang bisa diartikan bahwa kinerja karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali bisa dikategorikan sangat baik dan para karyawan sangat setuju jika kinerja mereka baik dikarenakan beberapa faktor contohnya yaitu mereka bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab meskipun dalam masa pandemi, dan para karyawan memiliki keterampilan sesuai bidang yang mereka tekuni.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Metode yang dipakai untuk mengetahui kenormalan model regresi yaitu One Sample Kolmogorov-Simirnov Test. Distribusi data dapat dinyatakan normal apabila nilai signifikansi dari One Sample Kolmogorov-Simirnov Test > 0,05**.**

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan metode uji One Sample Kolmogorov-Simirnov Test dapat dilihat padat tabel berikut:

Tabel 13. One Sample Kolmogorov-Smirnof Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.06671831
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.050
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104[c]

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.00, 2021

Berdasarkan Tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebsear 0,104 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam

model regresi. Dasar pengambilan keputusan terjadinya multikolinearitas atau tidaknya dalam model regresi dapat dilihat dari nilai Tolerance atau Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.699	6.049		5.406	.000		
	Disiplin X1	.473	.191	.275	2.475	.015	.641	1.560
	Motivasi X2	.455	.194	.261	2.343	.021	.641	1.560

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.00, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 14 mengenai hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel yaitu disiplin dan motivasi adalah 1.560 lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* menunjukan angka 0.641 yang berarti lebih besar dari 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja atau variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.541	3.465		1.022	.309
	Disiplin X1	.186	.109	.212	1.702	.092
	Motivasi X2	-.196	.111	-.219	-1.762	.081

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.00, 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 15 dapat dietahui bahwa nilai signifikansi dari variabel disiplin adalah 0.92 dan variabel motivasi 0.81 yang dimana pada dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk melihat hubungan antara dua variabel yakni variabel bebas disiplin (X1) dan motivasi (X2) dengan varibel terikat kinerja karyawan (Y) serta untuk mengetahui seberapa erat hubungan variabel tersebut. Analisis korelasi juga bertujuan untuk mencari besar koefisien korelasi (r) yang memiliki besar nilai yakni antara -1 sampai dengan 1. Jika niali r positif maka dapat diartikan memiliki korelasi atau hubungan yang positif, dimana jika nilai satu variabel meningkat maka variabel lain juga akan ikut meningkat, sebaliknya jika nilai r negatif maka dapat diartikan korelasi atau hubungan yang negatif, dimana nilai satu variabel meningkat maka variabel lain mengalami penurunan.

Tabel 16. Hasil Analisis Koefisien Variabel Penelitian

		Disiplin	Motivasi	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.599**	.432**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
Motivasi	Pearson Correlation	.599**	1	.426**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.432**	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.00, 2021

Berdasarkan pada Tabel 16 diatas diperoleh data bahwa nilai *person correlation* analisis korelasi pada variabel disiplin (X1) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,432. Hal ini menujukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara variabel disiplin (X1) dengan variabel kinerja (Y) dikarenakan koefisien r sebesar 0,432 berada pada skala 0,40 – 0,599.

Selain itu arah hubungan antara kedua variabel tersebut bernilai positif yang berarti hubungan variabel disiplin (X1) dengan variabel kinerja (Y) memiliki hubungan yang searah dengan kata lain semakin tinggi perhatian terhadap disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Berdasarkan pada Tabel 16 diatas dapat diperoleh data bahwa nilai *person correlation* analisis korelasi pada variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,426. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara variabel motivasi (X2) dengan variabel kinerja (Y) dikarenakan koefisien r sebesar 0,426 berada pada skala 0,40 – 0,599. Selain itu arah hubungan antara kedua variabel tersebut bernilai positif yang berarti hubungan variabel motivasi (X2) dengan variabel kinerja (Y) memiliki hubungan yang searah dengan kata lain semakin tinggi perhatian terhadap motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel Disiplin (X1) dan variable Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Analisis regresi berganda ini dihitung dengan aplikasi SPSS versi 23.00.

Tabel 17 Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.699	6.049		5.406	.000
	Disiplin X1	.473	.191	.275	2.475	.015
	Motivasi X2	.455	.194	.261	2.343	.021

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.00, 2021

Berdasarkan Tabel 17 mengenai hasil uji regresi linear berganda dan persamaan regresi linear berganda diatas dapat ditarik kesimpula bahwa:

Y = 32,699 + 0,473 + 0,455

a. Nilai Konstanta (a) sebesar 32,699 yang berarti apabila variabel disiplin dan motivasi kerja sama dengan 0 atau konstanta maka kinerja karyawan sebesar 32,699.
b. X1 = 0,473 yang artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan sejumlah satu persen maka kinera karyawan akan meningkat sebesar 0,473
c. X2 = 0,455 yang artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan sejumlah satu persen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,455

Uji F Simultan

Tabel 18 ANOVA[s]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.828	2	244.414	14.480	.000[b]
	Residual	1637.282	97	16.879		
	Total	2126.110	99			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.00, 2021

Beredasarkan Tabel 18 diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai F hitung (14,480) lebih besar dibandingkan F tabel (3,09) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Holiday Inn Resort Baruna Bali. Hal ini mengidentifikasikan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Uji T Parsial

Uji t parsial digunakan dalam penelitian ini utnuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Uji t dalam penelitian ini menggunakan uji dua arah (Two Tailed) dikarenakan arah hipotesis yang belum diketahui atau tidak terarah. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dengan tingakat kesalahan yakni sebesar 5 % atau 0,05.

Tabel 19 Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.699	6.049		5.406	.000
	Disiplin X1	.473	.191	.275	2.475	.015
	Motivasi X2	.455	.194	.261	2.343	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.00, 2021

Berdasarkan Tabel 19 dapat dilihat bahwa hasil dari t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 2,475 yang dimana nilai t hitung disini lebih besar dari t tabel dalam penelitian ini yaitu 1,664 dengan nilai signifikansi 0,015 yang dimana nilai signifikansi dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpangaruh secara parsial terhadap

variabel kinerja karyawan maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 20 Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.699	6.049		5.406	.000
	Disiplin X1	.473	.191	.275	2.475	.015
	Motivasi X2	.455	.194	.261	2.343	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.00, 2021

Berdasarkan Tabel 20 dapat dilihat bahwa hasil dari t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 2,343 yang dimana nilai t hitung disini lebih besar dari t tabel dalam penelitian ini yaitu 1,664 dengan nilai signifikansi 0,021 yang dimana nilai signifikansi dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Determinasi

Tabel 21. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479[a]	.230	.214	4.108

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.00, 2021

Berdasarkan Tabel 21 mengenai model summary diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,230. Nilai R square 0,230 ini berasal dari pengkuadratan dari nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu 0,479 x 0,479 = 0,230. Besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,230 atau sama dengan 23%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin (X1) dan variabel motivasi (X2) mampu memberikan kontirbusi perubahan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 23% sedangkan sisanya 77% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali. Secara parsial variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial diantara variabel bebas yang diteliti diketahui bahwa variabel disiplin kerja merupaan variabel yang paling dominan. Hal itu dapat dilihat dari nilai t hitung pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 2,475 yang dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dari variabel motivasi kerja sebesar 2,343. Hasil analisis koefisien determinasi yang didapat dalam penelitian ini menghasilkan nilai 0,230 atau 23% yang berarti bahwa variabel disiplin (X1) dan variabel motivasi (X2) mampu memberikan kontirbusi perubahan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 23% sedangkan sisanya 77% dipengaruhi oleh variabel lain di luar

persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan uraian diatas maka sebagai pertimbangan agar disiplin dan motivasi kerja karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali dapat lebih baik lagi sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan maka penulis memberikan beberapa saran, adapun saran tersebut yaitu perusahaan sudah seharusnya mempekerjakan karyawan sesuai dengan kemampuan dan bidang yang mereka miliki serta memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin mendapatkan pengalaman lebih dengan program-program yang dibuat oleh pihak manajemen agar para karyawan yang ingin berkembang medapatkan kesempatan dan hendaknya para atasan seperti supervisor dan manajer tiap departemen memberikan SOP yang tepat dan jelas kepada karyawan agar mereka mampu mengambil keputusan yang tepat serta memiliki inisiatif terkait dengan pekerjaan yang dilakukan.

Perusahaan seharusnya membuat kebijakan-kebijakan baru terkait keberadaan karyawan di masa pandemi Covid-19 agar dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja serta perusahaan harus terus berperan aktif untuk memberikan motivasi terhadap karyawan guna menciptakan rasa puas, rasa kekurangan dan menumbuhkan niat untuk mengembangkan diri kearah yang lebih baik. Melalui penelitian ini perusahaan hendaknya mampu mengingatkan atasan atau senior di masing- masing departemen untuk lebih memperhatikan kemampuan karyawan dibawahnya, sehingga kepedulian antar karyawan mampu menumbuhkan niat saling mempelajari satu sama lain dan karyawan mampu menunjukkan keahlian serta memiliki keterampilan sesuai bidangnya masing- masing dan pengakuan lebih terhadap keberadaan karyawan selama masa pandemi ini agar karyawan memiliki kinerja yang lebih baik lagi selama menjalankan tugasnya.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan yang baik dari awal hingga akhir penulisan laporan akhir ini, tidak lupa penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Bapak dan Ibu dosen serta staff Fakultas Pariwisata Universitas Udayana yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

Aditama, Tjandra Yoga. 2002. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit.* Universitas Indonesia, Jakarta

Arikunto. 2002. *Metodologi Penelitian Terhadap Teknik Penentuan Sampel.* PT. Rineka Cipta, Jakarta

Asri, Wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan.* Sinar Grafika. Jakarta.

Atmosudirjo (2017, 20 Agustus). *Pengertian Disiplin*. Dikutip 10 Oktober 2019 dari www.seputarpengetahuan.co.id

Chan, Mackenzie. 2009. *Tinjauan Tentang Hotel.* Dikutip 10 Oktober 2019 dari http://library.binus.ac.id

Creswell. 2014. *Kuesioner pada Teknik Pengumpulan Data menurut Sugiyono*. Dikutip 10 Oktober 2019 dari www.asikbelajar.com

Cristense, Larry. 2014. *Observasi pada Teknik Pengumpulan Data menurut Sugiyono*. Dikutip 10 Oktober 2019 dari www.asikbelajar.com

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Mausia. Rineka Cipta, Bandung.

Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Progrogram (IBM SPSS).* Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya, Bandung.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* CV Alfabeta, Bandunng

Susila, I Nyoman. 1991. *Analisis Regresi Berganda dikutip dari Murray R. Spiegel*. Erlangga, Jakarta.