

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND ZURI KUTA**

**Made Dwi Suryadinata<sup>1)</sup>, A.A. Dwi Widnyani<sup>2)</sup>, Tiksnayana Vipraprastha<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar

Email : [dwisuryadinata2015@gmail.com](mailto:dwisuryadinata2015@gmail.com)

***ABSTRACT***

*Human resources (HR) is a major factor in achieving company goals. One of the important roles of human resources in a company is to synergize other company resources such as humans, machines, money, methods, and materials. So the company will achieve its goals. Employee performance is the result of work achieved by a person or group of people in an organization or company, according to their respective authorities and responsibilities in the context of achieving company goals. The factors that influence employee performance in this study are work discipline, job satisfaction, incentives. This study aims to determine the effect of work discipline, job satisfaction, incentives on employee performance at the Grand Zuri Kuta Hotel.*

*The population in this study were all employees of the Grand Zuri Kuta Hotel with a total of 58 employees. Samples were taken using a saturated or census sample, so that will be used as a sample in this study is the entire population taken, namely a total of 58 employees. Data collection methods used in this study are observation, interviews, documentation, questionnaire methods. This study used multiple regression analysis techniques with the SPSS version 24 for windows analysis tool.*

*The results showed that partially work discipline has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, incentives have a positive and significant effect on employee performance. Variables of work discipline, job satisfaction, incentives jointly affect employee performance.*

***Keywords:*** *employee performance, work discipline, job satisfaction, incentives*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan

tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini bisa diwujudkan dengan cara memperbaiki kinerja agar karyawan lebih menunjukkan hasil produktivitasnya sesuai dengan harapan perusahaan.

Hotel Grand Zuri Kuta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak didalam bidang jasa perhotelan atau

penyewaan jasa kamar untuk wisatawan local maupun internasional. Hotel Grand Zuri mengusung konsep tenda mewah ditengah perkotaan yang berlokasi di Jl. Raya Kuta No 81, Kuta, Badung, Bali, Indonesia. Dirancang untuk pelancong bisnis dan kreasi, Grand Zuri Kuta Bali adalah pilihan akomodasi yang ideal. menyadari sepenuhnya bahwa pelayanan terhadap konsumen akan dapat dilakukan dengan baik apabila kinerja karyawan yang tinggi sehingga tidak mengecewakan para konsumen. Kinerja akan dapat terwujud apabila. Karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja yang ada di tempat kerja serta dapat insentif yang akan mereka terima, hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Flippo dan Edwin (2016).

Berdasarkan Data Absensi Kehadiran Karyawan Hotel Grand Zuri Kuta Tahun 2021, dimana pada Januari presentase absensi mencapai 3,18 % dianggap tinggi. Pada bulan oktober presentase absensi mencapai 3,12% dianggap tinggi. Dan presentase absensi tertinggi berada pada bulan Januari dan Agustus yaitu sebesar 3,18 %. Menurut Flippo (2016) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan pada Hotel Grand Zuri Kuta dianggap tinggi. Angka ketidakhadiran yang cukup

tinggi membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga sulit untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya karena ketidakdisiplinan karyawan pada perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2016). Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran ditempat kerja secara optimal.

Disiplin kerja adalah salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan mampu dan bisa mengendalikan diri untuk taat pada peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna terwujudnya tujuan perusahaan. Hasil wawancara peneliti dengan karyawan Hotel Grand Zuri Kuta mengatakan bahwa karyawan belum bekerja sesuai dengan aturan-aturan dan melanggar tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang mengacu terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan oleh tingkat

absensi karyawan yang masih tinggi pada perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nova syafrina (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti perusahaan perlu melakukan pelatihan yang bertahap dan berkelanjutan untuk meningkatkan serta mengembangkan disiplin kerja yang dimiliki karyawan.

Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Hasil wawancara peneliti dengan karyawan Hotel Grand Zuri Kuta mengatakan bahwa karyawan merasakan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas belum memenuhi kebutuhan psikologis karyawan dan menurunnya pelaksanaan tugas, penurunan absensi serta pimpinan kurang memberikan perintah atau arahan yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja maka mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020), Hasil investigasi membuktikan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja

menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Insentif pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui insentif yang diterimanya. Hasil wawancara peneliti dengan karyawan Hotel Grand Zuri mengatakan bahwa adanya ketimpangan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan terhadap pemberian insentif kepada karyawan atas kinerja yang diberikan oleh para karyawan di perusahaan, sehingga berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin dan Zainal (2020), Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin meningkat kerja karyawan karena variabel insentif bisa menjadi tambahan pendapatan karyawan selain gaji pokok dalam satu bulan yang diterima.

### **Rumusan Masalah**

Dengan dasar pemikiran pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Zuri Kuta?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Zuri Kuta?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Zuri Kuta?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini, mengenai tingkat kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Kuta:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### ***Goal – Setting Theory***

*Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak.

### **MSDM**

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Kinerja**

Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan (Siagian, dkk, 2017).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

### **Insentif**

Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2015), disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap

pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sanuharyo (2018), Muslimat dan Wahid (2021), Husain (2018), Anisari dan Wulansari (2021), Chandra (2017). bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien jalurnya 0,562. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan

bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan, dalam hal ini pasien. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Agusta dan Supartha (2017), Junaidin (2021), Arda (2017), Nanda (2018), Argensia (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh insentif terhadap kinerja telah banyak dilakukan pengujian sebelumnya oleh peneliti lain, dan penelitian ini merupakan penelitian lanjutan yang melihat pengaruh tersebut. menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa indikator - indikator yang telah di ujikan pada karyawan, menunjukkan bahwa karyawan telah mampu dan menyadari akan pentingnya insentif dalam melaksanakan pekerjaannya dan telah mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Insentif yang diberikan kepada karyawan sudah baik tetapi hal ini haruslah selalu di perhatikan dan di tingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Anwar (2021), Afridah dkk (2021), Mardana (2021),

Mayangsari (2018), Mazura (2017) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Beberapa definisi operasional yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Disiplin kerja (XI)

Disiplin adalah sikap menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan atau perusahaan di hotel grand zuri kuta. Adapun indikator yang digunakan menurut Hasibuan (2016:194) adalah sebagai berikut:

- a) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d) Tingkat absensi

### 2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan Kerja Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Pekerjaan
- b) Upah
- c) Promosi

d) Pengawas

e) Rekan kerja

### 3. Insentif (X3)

Insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Menurut Sarwoto (2015:156), indikator insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Insentif Material dalam bentuk uang:
  - a) Bonus uang
  - b) Komisi
  - c) Profit share
  - d) Kompensasi

### 4. Kinerja Karyawan(Y)

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Simamora (2004) dalam Ade (2014), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kuantitas hasil kerja
- b) Kualitas hasil kerja
- c) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Grand Zuri Kuta, yang berlokasi di Jl. Raya Kuta No.81, Kuta, Kabupaten Badung, Bali.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	DISIPLIN KERJA	.042	.051	2.811	.021
	KEPUASAN KERJA	.156	.072	2.164	.035
	INSENTIF	.145	.083	2.747	.009
(Constant) : 15.479					
F Statistik : 2.228					
Sig. F : 0.006					
R : 0.632					
R square : 0.610					
Adj. R <sup>2</sup> : 0.661					

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Hotel Grand Zuri Kuta dengan jumlah 58 karyawan. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan mengambil semua populasi menjadi sampel, sehingga jumlah sampel berjumlah 58 orang.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan metode kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) uji instrumen penelitian, 2) analisis regresi linier berganda, 3) uji asumsi klasik, 4) uji F, 5) Koefisien Determinasi, dan 6) uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki *Pearson Correlation* lebih dari 0,30. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan valid, dan penelitian bisa dilanjutkan.

#### 2. Uji Reliabilitas

Seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan reliable, dan penelitian bisa dilanjutkan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan table 1 diperoleh model regresi berganda yang terbentuk pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 15,479 + 0,042 X_1 + 0,156 X_2 + 0,145 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

a = 15,479 artinya apabila disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan insentif (X3) tidak mengalami perubahan atau sama sekali nol kinerja karyawan (Y) sebesar 15,479.

b1 = 0,042 artinya apabila kepuasan kerja (X2) dan insentif (X3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dengan peningkatan terhadap disiplin kerja (X1) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

b2 = 0,156 artinya apabila disiplin kerja (X1) dan insentif (X3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dengan peningkatan terhadap kepuasan kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

b3 = 0,145 artinya apabila disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)

tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dengan peningkatan terhadap insentif (X3) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,103. Nilai ini lebih besar dari signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi telah berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Semua variabel memiliki nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai tolerance  $> 10\%$  (0.10) sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Semua variabel bebas yang digunakan memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 terhadap absolute residual sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji F

Nilai F-hitung sebesar 2,228 dengan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Hal ini berarti secara simultan variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dan insentif (X<sub>3</sub>) berhubungan nyata (signifikan) dengan kinerja karyawan (Y) Hotel Grand Zuri Kuta. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja, kepuasan kerja,

dan insentif terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted* (R<sup>2</sup>) sebesar 0,661 atau 66,1%. Hal ini berarti kinerja karyawan (Y) dijelaskan sebesar 66,1% oleh variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dan insentif (X<sub>3</sub>). Sedangkan sisanya 33,9% dijelaskan oleh variabel lain yang peneliti tidak teliti dalam penelitian ini.

### Uji t

- 1) Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,042 dengan signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$ . Sehingga hipotesis-1 (H<sub>1</sub>) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja di Hotel Grand Zuri Kuta maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- 2) Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,156 dengan signifikansi sebesar  $0,035 < 0,05$ . Sehingga hipotesis-2 (H<sub>2</sub>) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di Hotel Grand Zuri Kuta maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- 3) Insentif (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan

oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,145 dengan signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Sehingga hipotesis-3 (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat insentif yang diberikan Hotel Grand Zuri Kuta maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,042 dengan signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$ . Sehingga hipotesis-1 (H1) diterima. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja di Hotel Grand Zuri Kuta maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Sanuharyo (2018), Muslimat dan Wahid (2021), Husain (2018), Anisari dan Wulansari (2021), Chandra (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,156 dengan signifikansi sebesar  $0,035 < 0,05$ . Sehingga hipotesis-2 (H2) diterima. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di Hotel Grand Zuri Kuta maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Agusta dan Supartha (2017), Junaidin (2021), Arda (2017), Nanda (2018), Argensia (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,145 dengan signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Sehingga hipotesis-3 (H3) diterima. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tingkat insentif yang diberikan Hotel Grand Zuri Kuta

maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Anwar (2021), Afridah dkk (2021), Mardana (2021), Mayangsari (2018), Mazura (2017) bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Adapun beberapa simpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil analisis penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja di Hotel Grand Zuri Kuta maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- 2) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di Hotel Grand Zuri Kuta maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- 3) Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi tingkat insentif yang diberikan Hotel Grand Zuri Kuta maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### **Saran**

Berdasarkan kepada kesimpulan penelitian yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat positif antara lain sebagai berikut :

- 1) Bagi Hotel Grand Zuri Kuta  
Disarankan untuk dapat meningkatkan dan memperhatikan tingkat disiplin kerja, kepuasan kerja, dan insentif saat ini agar dapat lebih maksimal. Dimana Hotel Grand Zuri Kuta dapat meningkatkannya dengan cara sebagai berikut :
  - a) Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui memberikan sanksi kepada karyawan yang sering terlambat datang bekerja agar karyawan lebih mematuhi peraturan yang ada dan karyawan harus lebih teliti dalam bekerja guna untuk menghindari dari kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan sehingga karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien.
  - b) Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pimpinan senantiasa memberikan perintah atau petunjuk serta mengawasi pelaksanaan kerja karyawan dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta komunikasi yang baik antar karyawan
  - c) Insentif dapat ditingkatkan melalui perusahaan perlu melakukan penyempurnaan sistem pemberian insentif dalam bentuk memberikan bonus uang atau profit share (pembagian laba perusahaan) bagi

karyawan teladan guna lebih memotivasi karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan.

- 2) Bagi Penelitian Selanjutnya  
Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pernyataan pada kuesioner yang berbeda dengan pernyataan kuesioner penelitian lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afif, S. M. U. (2016). Pengaruh Insentif terhadap kinerja guru dan karyawan di SMA Negeri 4 Sidoarjo (Doctoral dissertation, IAIN Sunan Ampel Surabaya).
- Afridah, N., Wibowo, W., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Implikasi Pemberian Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bpr Bank Brebes. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 488-496.
- Agustin, D., Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Cv. Era Dua Ribu Bangli. *Values*, 2(3), 772-781.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139-144.
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *GREENOMIKA*, 3(1), 30-35.
- Any Isvandiari. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karayawan PG.Meritjan, kediri, 2012. *Jurnal JIBEKA*, Vol.11 No.1 Agustus 2017.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.

- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Argensia, R. F. D., & Salim, S. R. A. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan). *Jurnal Ekonom*, 17(2), 39-53.
- Arifin, Zainal. 2016. Evaluasi Pembelajaran (Prinsip, Teknik, dan Prosedur), Cetakan Kedelapan, Jakarta: Rosda Karya.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244.
- Chandra, A. E. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PD. Wonoagung Sejahtera di Gresik* (Doctoral dissertation, Thesis Program Magister Manajemen, Surabaya, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya).
- Dinahaji, H. S., & Permana, A. (2016). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 133-139.
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2018). Membangun Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSI Sultan Agung Semarang. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 13(2), 331-341.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriani, A. D. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI 4 BANDUNG. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1).
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, J.L., Donnely, J.H., Ivancevich, J.M. 2007. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*.

- Terjemahan oleh Djoerban Wahid. Erlangga. Jakarta
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T., Hani, 1998, Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Liberty.
- Haeruddin, M.I.M., & Natsir, U.D., 2016. *The Cat's in the Cradle: 5 Personality Types'influence on Work-Family Conflict of Nurses. Economics & Sociology*, 9(3), 99-110.
- Handayani, Sri., dan Rachadi, Agustono Dwi. 2009. Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 11, No. 1
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan 75 Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Ibrahim, M., & Meilany, P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Junaidin, J., Halim, M. R., & Sabban, Y. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 41-50.
- Kumarawati, Raka dkk. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4 No 2: 63-75.
- Locke, E.A. 1968. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Locke, E. A. dan Latham, G. P. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mardana, A. (2021). Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Harapan GinaPratamaMakassar. *Economics Bosowa*, 7(001), 13-22.
- Masrufah, F. (2015). *Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Cahaya Amanah Surabaya* (Doctoral dissertation, IAIN Sunan Ampel Surabaya).
- Mayangsari, L. (2018). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Pusri. *Universitas Sriwijaya. Palembang*.
- Muslimat, A., & Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127.
- Mahennoko, Anandhika angga. 2011. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada pemerintah daerah kabupaten Demak. Universitas Diponegoro. Tidak Diterbitkan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nanda, L., & Erma Setiawati, A. K. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 8(2), 115-135.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2).
- Robbins, S.P., Langton, N. (2010). *Organizational Behavior. Concepts, Controversies, Applications*. 4th Ed. New York : Prentice Hall.

- Robbins, S. P. (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo
- Rahman, D. (2014). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Kanindo Syariah Jawa Timur* (Doctoral Dissertation, Universitas Of Muhammadiyah Malang).
- Ramandei, P. 2009. "Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura)." Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. "Statistika Untuk Penelitian". Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Shintia, R. I. C. K. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung*.
- Simanjuntak, Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Sarwoto, 2011, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen*

Sumber Daya Manusia:  
Kompensasi Tidak Langsung  
dan Lingkungan Kerja Fisik.  
Penerbit Andi.

- Sudiyanto, T. (2019). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1).
- Tyas, R. D., & Suharyono, B. S. (2018). pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. pertamina (persero) refinery unit IV cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172-180.
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Astakoni, I. M. P., Nursiani, N. P., & Cendana, K. N. (2020). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pada Model Komitmen Organisasional *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Binawakya*, 14(12), 3551-3568.
- Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57-69.