

Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mataram

Supratman¹, Tama Krisnahadi², Shabrina Dwi Regita³

^{1,2,3}Universitas Pendidikan Mandalika

¹supratman@undikma.ac.id ²tamakrisnahadi@undikma.ac.id ³shabrinaregita@icloud.com

Abstracts: *This study aims to determine the effect of work discipline, incentives, and work motivation on employee performance at the Mataram Hotel. This study is included in quantitative research with an associative strategy. The population of this study was all employees of the Mataram Hotel in 2024 with a sample of 17 employees. The data that has been taken through the questionnaire is proven to be valid and reliable. The results of the study indicate that: 1) There is no effect of work discipline on employee performance because the $t_{count} = 1,450 < t_{table} = 1,753$; 2) There is no effect of incentives on employee performance because the $t_{count} = 1,754 < t_{table} = 1,753$; 3) There is an effect of work motivation on employee performance because the $t_{count} = 1,811 > t_{table} = 1,753$; and 4) There is a significant joint effect between work discipline, incentives, and work motivation on employee performance with a contribution of 74.3% and 25.7% is influenced by other variables not studied.*
Keywords: *Work Discipline, Incentives, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan strategi asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Mataram pada tahun 2024 dengan sampel sebanyak 17 karyawan. Data yang telah diambil melalui kuesioner terbukti valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} = 1,450 < t_{tabel} = 1,753$; 2) Tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} = 1,754 < t_{tabel} = 1,753$; 3) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} = 1,811 > t_{tabel} = 1,753$; dan 4) Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 74,3% dan 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Kata kunci: Disiplin Kerja, Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kemajuan perusahaan menjadi tujuan dan target setiap orang yang ada di dalam perusahaan, baik itu petinggi ataupun karyawan. Salah satu faktor yang menyebabkan kemajuan tersebut berasal dari internal perusahaan itu sendiri, seperti Sumber Daya Manusia (SDM). Aula et al. (2022) menyebutkan bahwa dalam organisasi yang berperan penting sebagai penggerak utama adalah sumber daya manusia. Selain itu, Untuk mencapai tujuan dan target, perusahaan harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Produktivitas tersebut dapat diwujudkan dengan optimalnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang diperoleh seseorang pada sebuah perusahaan (Antika et al., 2021). Jika kinerja karyawan menurun, maka akan berpengaruh terdapat produktivitas yang dihasilkan perusahaan itu sendiri hal ini terlihat jika semangat karyawan menurun, akan berdampak pada kinerja yang tidak maksimal hingga pada akhirnya perusahaan tidak mampu untuk bersaing atau sebaliknya jika semangat karyawan meningkat, akan berdampak pada kinerja yang maksimal hingga pada akhirnya perusahaan mampu untuk bersaing ditingkat global.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Suwanto, 2020). Disiplin kerja diartikan sebagai aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai mampu mencapai tujuan tertentu. Di sisi lain, untuk menunjang tercapainya kinerja karyawan yang baik, maka diperlukan suatu tindakan yang akan berguna untuk memenuhi keinginan karyawan yaitu dengan pemberian insentif. Pratiwi et al. (2023) mendefinisikan insentif sebagai bentuk



motivasi yang dinyatakan sebagai pendapatan berupa uang, barang, yang diberikan kepada karyawan akan menyebabkan karyawan memiliki antusias dan semangat kerja yang tinggi sehingga akan berusaha secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, motivasi kerja juga dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan semangat. Pentingnya motivasi kerja bagi karyawan akan menimbulkan semangat kerja sehingga mereka dapat bekerja dengan penuh semangat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal (Permatasari et al., 2022). Oleh sebab itu, jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Mataram. Hotel Mataram terletak di jalan pejanggik No 15 Nusa Tenggara Barat. Hotel Mataram mengutamakan kenyamanan dalam kamar dan layanan bagi para tamu yang ingin beristirahat atau melakukan perjalanan bisnis dengan menyediakan berbagai jenis kamar yaitu kamar *VIP*, *Deluxe*, dan *Standar*. Hotel Mataram juga dilengkapi dengan restoran yang menyediakan *breakfast* kepada setiap pengunjung yang menginap juga terdapat layanan resepsionis 24 jam dan layanan kebersihan harian seperti *laundry* juga akses *wifi* 24 jam di seluruh area hotel dan area parkir yang luas. Namun di Hotel Mataram tersebut belum menyediakan fasilitas lain seperti kolam renang untuk pengunjung yang menginap.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Hotel Mataram pada Tanggal 9-10 Agustus 2024, ditemukan bahwa terjadi penurunan jumlah pengunjung yang menginap di Hotel Mataram pada kurun waktu Januari-Juli 2024. Fluktuasi ini dapat terjadi karena kurangnya kunjungan wisatawan baik domestik maupun internasional di samping itu juga kurangnya fasilitas dan pelayanan yang ada di Mataram Hotel. Menurut Dewi et al. (2022) kepuasan konsumen dapat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan yang diberikan. Kondisi ini menunjukkan perlu adanya evaluasi secara mendalam terhadap kinerja karyawan. Karena kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk pengalaman pengunjung yang positif.

Selain dari data penurunan jumlah pengunjung, kinerja karyawan yang menurun juga didukung pada tingkat kehadiran karyawan menurun setiap bulannya. Penurunan tingkat kehadiran karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak negatif pada perusahaan. Semakin tinggi tingkat absensi, semakin rendah produktivitas dan kinerja yang dapat diberikan oleh karyawan tersebut (Harahap, 2020). Mudiarta et al (dalam Arrabbani, Marzolina, & Marhadi, 2020) menyebutkan bahwa rata-rata absensi 2 – 3% perbulan dianggap dalam kondisi baik, sementara absensi yang melebihi 3% menunjukkan adanya masalah dengan disiplin kerja.

Wau et al. (2021) mengartikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Alam et al. (2021) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. Mustaqim & Purba (2022) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai sesuatu yang dibutuhkan atau diinginkan. Menurut Prasetya et al. (2024) kinerja karyawan adalah kemampuan dalam kecakapan seorang karyawan dalam melaksanakan keterampilan tertentu sesuai tugas, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan. Sehingga, dari disiplin kerja, insentif, dan motivasi akan membentuk kinerja karyawan di Hotel Mataram.

Tingkat disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja pada karyawan secara langsung karyawan akan mempengaruhi kinerja yang diberikan. Perusahaan tidak akan mampu

mencapai target dan tujuan jika sumber daya manusianya tidak menerapkan kedisiplinan serta tidak termotivasi dalam bekerja. Selain itu, pemberian insentif oleh perusahaan berperan penting sebagai bentuk motivasi dan penghargaan bagi karyawan yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram?
4. Apakah disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram
2. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan strategi asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel – variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Mataram dengan populasi yang berjumlah 17 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Hotel Mataram, yaitu sebanyak 17 orang, yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan memanfaatkan panca indra, sementara kuesioner digunakan sebagai pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berbasis skala *likert*. Selain itu, teknik dokumentasi digunakan dengan cara mencatat informasi yang sudah ada. Studi pustaka dilakukan untuk memperkuat dasar teori dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian terdahulu yang sejenis, artikel, catatan, serta berbagai jurnal. Dalam analisis data peneliti menggunakan uji t, uji F, analisis regresi berganda, dan uji koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat hubungan antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Sementara itu, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat memberikan penjelasan terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian

Dari hasil pengolahan data responden, diperoleh profil responden sebagai berikut:

Tabel 1 Profil Responden

	Jenis Kelamin		Lama Kerja				Pendidikan Terakhir			
	Laki-Laki	Perempuan	<5 tahun	5-10 tahun	11-15 tahun	>15 tahun	SD	SMP	SMA	D1
Responden	12	5	1	5	4	7	0	1	15	1
Persentase	70,6	29,4	5,9	29,4	23,5	41,2	0,0	5,9	88,2	5,9

Sumber: Data Peneliti, 2024.

Dari Tabel 1 terlihat bahwa profil responden dilihat dari jenis kelamin yaitu responden laki-laki lebih dominan (70,6%) dibandingkan dengan responden perempuan (29,4%). Jika dilihat dari lama kerja, terlihat bahwa responden paling banyak bekerja selama > 15 tahun dengan persentase 41,2%. Dan untuk pendidikan terakhir, terlihat bahwa rata-rata pendidikan terakhir karyawan Hotel Mataram yaitu SMA dengan persentase 88,2%.

Hasil pengisian kuesioner oleh responden kemudian dianalisis menggunakan *Microsoft Office Excel* dan *SPSS*. Selanjutnya dihitung dan diolah berdasarkan uji yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 2 Teknik Analisis Data dan Pengujian Data

Indikator	Identitas Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,863	0,412	Valid	0,772	Reliabel
2		0,602	0,412	Valid		
3		0,768	0,412	Valid		
4		0,622	0,412	Valid		
5		0,496	0,412	Valid		
6	Insentif	0,655	0,412	Valid	0,768	Reliabel
7		0,597	0,412	Valid		
8		0,682	0,412	Valid		
9		0,611	0,412	Valid		
10		0,618	0,412	Valid		
11	Motivasi Kerja	0,517	0,412	Valid	0,748	Reliabel
12		0,671	0,412	Valid		
13		0,503	0,412	Valid		
14		0,682	0,412	Valid		
15		0,599	0,412	Valid		
16	Kinerja Karyawan	0,852	0,412	Valid	0,847	Reliabel
17		0,610	0,412	Valid		
18		0,641	0,412	Valid		
19		0,767	0,412	Valid		
20		0,852	0,412	Valid		

Sumber: Data Peneliti, 2024.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil uji validitas terlihat bahwa untuk semua indikator variabel memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan indikator variabel disiplin kerja, insentif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas, terlihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk semua variabel $\geq 0,6$ Sehingga dapat dikatakan semua variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Tabel 3 Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keputusan
Disiplin Kerja	0,71	0,05	Normal
Insentif	0,70	0,05	Normal
Motivasi Kerja	0,81	0,05	Normal
Kinerja Karyawan	0,12	0,05	Normal

Sumber: Data Peneliti, 2024.

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa taraf signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat terlihat bahwa disiplin kerja memiliki nilai sig. $0,71 > 0,05$, insentif memiliki nilai sig. $0,70 > 0,05$, motivasi kerja memiliki nilai sig. $0,81 > 0,05$, dan kinerja karyawan memiliki nilai sig. $0,12 > 0,05$. Oleh karena itu, disiplin kerja, insentif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dapat terdistribusi normal.

Tabel 4 Uji Linearitas

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kriteria	Kesimpulan
$X1 \rightarrow Y$	1,511	3,50	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linier
$X2 \rightarrow Y$	1,746	3,33	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linier
$X3 \rightarrow Y$	0,670	3,33	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linier

Sumber: Data Peneliti, 2024.

Dari Tabel 4 di atas, diperoleh bahwa hubungan antara X1 dan Y sebesar $F_{hitung} = 1,511 < F_{tabel} = 3,50$, X2 dan Y sebesar $F_{hitung} = 1,746 < F_{tabel} = 3,33$, serta X3 dan Y sebesar $F_{hitung} = 0,670 < F_{tabel} = 3,33$. Karena ketiga variabel memiliki $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang linier.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,391	2,560
Insentif	0,540	1,853
Motivasi Kerja	0,551	1,814

Sumber: Data Peneliti, 2024.

Dari Tabel 5, terlihat bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel $> 0,100$ dan nilai *VIF* $< 10,00$. Ini berarti ketiga variabel bebas tersebut tidak memiliki korelasi yang kuat antar variabelnya. Sehingga, variabel disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas.

Tabel 6 Uji t dan Uji F

Variabel	Uji t		Kriteria	Uji F		Kriteria
	t_{hitung}	t_{tabel}		F_{hitung}	F_{tabel}	
Disiplin Kerja	1,450	1,753	Tidak Terdapat Pengaruh			
Insentif	1,745	1,753	Tidak Terdapat Pengaruh	12,546	3,411	Terdapat Pengaruh
Motivasi Kerja	1,811	1,753	Terdapat Pengaruh			

Sumber: Data Peneliti, 2024.

Berdasarkan Tabel 6, untuk uji t terlihat bahwa disiplin kerja dan insentif memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga disiplin kerja dan insentif tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji t untuk motivasi kerja terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari uji F, $F_{hitung} = 12,54 > F_{tabel} = 3,411$, maka disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7 Analisis Regresi Berganda dan Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Analisis Regresi Berganda				Taraf Sig.	Uji Koefisien Determinasi	
	a	b_1	b_2	b_3		R	R^2
Konstan	2,604				0,403		
Disiplin Kerja		0,289			0,171	0,862	0,743
Insentif			0,262		0,105		

Dari Tabel 7 tersebut terlihat bahwa persamaan regresi $Y = 2,604 + 0,289X_1 + 0,262X_2 + 0,295X_3$. Terlihat juga melalui uji koefisien determinasi bahwa disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74,3% dan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mataram

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} = 1,450 < t_{tabel} = 1,753$. Sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Paramananda & Purba (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena didapatkan $t_{hitung} = 1,039 < t_{tabel} = 1,679$.

Sementara itu Yuliantini & Suryatiningsih (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja meningkat, maka akan membuat karyawan paham pentingnya kedisiplinan dalam bekerja sehingga akan mendorong karyawan untuk bekerja untuk memenuhi target yang diberikan.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mataram

Dari hasil perhitungan uji t parsial, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} = 1,754 < t_{tabel} = 1,753$. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan penelitian oleh Prayitno & Mawung (2020) mengemukakan bahwa tidak ada pengaruh positif antara insentif dengan kinerja karyawan. Pengaruh insentif yang tidak signifikan menandakan bahwa karyawan hanya sedikit menggunakan insentif sebagai pengukur kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Insentif hanya sedikit digunakan karena insentif hanya diberikan kepada karyawan yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga tidak semua karyawan akan merasakan (Syarif 2021).

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronalddo & Rizqi (2024) yang menemukan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja seseorang, maka akan semakin tinggi kompensasi yang didapatkan sehingga akan membuat karyawan semakin optimal dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mataram

Hasil pengujian uji-t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Mataram dengan nilai $t_{hitung} = 1,811 > t_{tabel} = 1,753$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Goni et al (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 60,4%. Hal ini berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan tingkat motivasi tinggi dengan motivasi karyawan yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja organisasi tersebut.

Sementara itu, Rini & Maisara (2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dari hasil penyebaran kuesioner terlihat responden merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerja yang mengakibatkan lingkungan menjadi tidak kondusif.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mataram

Hasil uji F simultan terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 12,54 > F_{tabel} > 3,59$, sehingga disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara

bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi yaitu $Y = 2,604 + 0,289X_1 + 0,262X_2 + 0,295X_3$. Hasil uji koefisien determinasi terlihat disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi, mendapatkan insentif yang memadai, dan memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki kinerja yang lebih baik. Selaras dengan penelitian Azis et al (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selain itu, Rini & Maisara (2023) juga menemukan variabel insentif, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 50,9%. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, pemberian insentif, dan motivasi internal yang tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang optimal, yang cenderung lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki motivasi atau tujuan yang jelas dalam dirinya (Waruwu dan Simanullang 2022)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan yang dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram. Hal ini terlihat pada nilai $t_{hitung} = 1,450 < t_{tabel} = 1,753$. Hal ini terlihat pada kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28,9%.
2. Tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram yang terlihat pada nilai $t_{hitung} = 1,754 < t_{tabel} = 1,753$. Hal ini terlihat pada kontribusi variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 26,2 %.
3. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram yang terlihat pada hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} = 1,811 > t_{tabel} = 1,753$. Hal ini terlihat pada kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,5%.
4. Secara simultan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram dengan kontribusi sebesar 74,3 %.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada Pihak Hotel Mataram
 - a. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diharapkan kepada Hotel Mataram dapat menjaga dan meningkatkan disiplin kerja dan insentif guna meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Terkait motivasi kerja, pihak Hotel Mataram diharapkan untuk terus menjaga motivasi kerja antara karyawan. Hal ini dapat memperlihatkan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melibatkan sampel yang jumlahnya lebih besar sehingga hasil yang didapatkan dapat direalisasikan. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini guna untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja

karyawan. Hal ini dimaksudkan agar dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Alam, Syamsul, Syamsul Rijal, dan Sudianto. 2021. "Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *Jurnal Mirai Management* 5(2): 233–46.
- Antika, Nurindah Dwi, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, dan Jojok Dwiridotjahjono. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono." *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)* 12(2): 99–108.
- Arrabbani, Arif, Marzolina, dan Marhadi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PDAM Kabupaten Bengkalis." *JOM FEB* 7(2): 1–15.
- Aula, Shofia, Syarif Hanoum, dan Prahardika Prihananto. 2022. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur." *Jurnal Sains dan Seni ITS* 11(1): 143–48.
- Azis, Diky, Andhatu Achsa, dan Khairul Ikhwan. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPR Bank Purworejo." 4(3): 44–51.
- Dewi, Ni Putu Yuli Tresna, Dewa Nyoman Usadha, dan Dhia Kamala. 2022. "Kualitas Pelayanan dan Kinerja terhadap Kepuasan Konsumen PT. Jasa Marga Bali Tol." 8(1): 25–36.
- Goni, Geovanno Harland, Wilfried S Manoppo, dan Joula J Rogahang. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna." *Productivity* 2(4): 330–35.
- Harahap, Ahmad Taufiq. 2020. "Analisis Tingkat Absensi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan." *Jurnal Bisnis Corporate* 5(1): 70–88.
- Mustaqim, Haji, dan Rudi Purba. 2022. "Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Karyawan pada Batam Televisi." 5(2): 1–9.
- Paramananda, Nyoman, dan Ida Bagus Gde Indra Wedhana Purba. 2021. "Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential Life Assurance DP3 Denpasar." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium* 7(1): 18–30.
- Permatasari, Iyan, Amdul Rahman Mus, dan Baharuddin Latief. 2022. "Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada Kesyahbandaran Utama Makassar." *Journal of Management Science (JMAS)* 3(1): 21–30.
- Prasetya, Muhamad Ridwan, Budi Rismayadi, dan Neni Sumarni. 2024. "Analisis Motivasi Kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM Toko Coco Ban." *Jurnal of Economic, Business and Accounting* 7(4): 9649–61.
- Pratiwi, Annisa, Haedar, dan Sari Ratna Dewi. 2023. "Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6(2): 1537–45.
- Prayitno, Jalmo Hadi, Asriansyah S Mawung, dan Achmad Syamsudin. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah." *Journal of Environment and Management* 1(2): 91–102.
- Rini, Anggi Sulisty, dan Putri Maisara. 2023. "Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sawit." *Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis* 2(2): 43–56.
- Ronald, Marcellino Nickko, dan Maulidiah Amalina Rizqi. 2024. "Pengaruh Kompensasi,

- Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung.” *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 19(1): 139–53.
- Suwarto, Suwarto. 2020. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.” *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 11(1): 15–24.
- Syarif, Ahmad. 2021. “Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan.” *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 15(1): 104–17.
- Waruwu, Ahmad Aswan, dan Lamtiur Simanullang. 2022. “Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.” *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting* 3(2): 447–54.
- Wau, Jelaskan, Samalua Waoma, dan Ferdinand T Fau. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(2): 203–12.
- Yuliantini, Tine, dan Suryatiningsih. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia).” *Populis : Jurnal Sosial dan Humaniora* 6(2): 104–20.