Vol. 4 No. 1 (2026) e-ISSN: 3031-0946
Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya dan Pendidikan
https://malaqbipublisher.com/index.php/MAKSI

Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Aloft Bali Seminyak

I Putu Agus Semara Adijaya[1], R Tri Priyono Budi Santoso[2], Putu Chris Susanto[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Pariwisata, Universitas Dhyana Pura, Bali
Korespondensi penulis: agussputu05@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Aloft Bali Seminyak, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan sehingga perlu diketahui faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap (staf) Hotel Aloft Bali Seminyak yang berjumlah 44 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26 melalui analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,538 (>0,05). Variabel insentif juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,852 (>0,05). Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 (<0,05). Secara simultan, motivasi, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi <0,001. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,403 menunjukkan bahwa motivasi, insentif, dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 40,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Motivasi, Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi karena kualitas, produktivitas, dan kinerja karyawan berperan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Sakban et al., 2021; Sinambela, 2020; Sari & Aziz, 2021). Peningkatan kinerja dapat didorong melalui motivasi kerja dan pemberian insentif, baik finansial maupun nonfinansial, yang mampu meningkatkan semangat, produktivitas, loyalitas, dan komitmen karyawan dalam bekerja (Priansa, 2022; Haryanto et al., 2025; Alfarizi et al., 2025). Selain itu, disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karena kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab pekerjaan dapat mendukung pencapaian prestasi kerja yang lebih baik (Widianta, 2022; Darma, 2024). Dalam konteks Hotel Aloft Bali Seminyak sebagai hotel bintang empat di Seminyak, Badung, pengelolaan sumber daya manusia melalui motivasi, insentif, dan disiplin kerja menjadi penting untuk mendukung kualitas kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan di Hotel Aloft Bali Seminyak

No	Departemen / Job Desk	Staf (Orang)	Trainee (Orang)	Jumlah
1	*Front Office (FO)*	6	10	16
2	*Housekeeping*	8	15	23
3	*Food & Beverage Service (FB Service)*	6	12	18
4	*Food & Beverage Product (Kitchen)*	5	8	13
5	*Engineering / Maintenance*	4	5	9
6	*Human Resources (HR)*	3	4	7
7	*Sales & Marketing*	4	5	9
8	*Accounting / Finance*	3	3	6

9	*Security*	3	0	3
Total		**44**	**64**	**108**

Sumber : Hotel Aloft Bali Seminyak, 2025

Berdasarkan Tabel 1 mengenai jumlah karyawan di Hotel Aloft Bali Seminyak tahun 2024, diketahui bahwa total karyawan berjumlah 108 orang yang terdiri dari 44 staf tetap dan 64 *trainee*. Departemen dengan jumlah karyawan terbanyak adalah *housekeeping*, yang terdiri atas 8 staf dan 15 trainee dengan total 23 orang, karena bagian ini memiliki peran penting dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan kamar serta area publik hotel. Selanjutnya, *Food & Beverage Service (FB Service)* memiliki 6 staf dan 12 trainee dengan total 18 orang yang bertugas memberikan pelayanan kepada tamu di restoran dan bar. *Departemen Front Office (FO)* menempati posisi berikutnya dengan 16 orang, terdiri dari 6 staf dan 10 *trainee*, yang berperan sebagai garda depan dalam melayani tamu mulai dari *check-in* hingga *check-out.* Bagian *Food & Beverage Product (Kitchen)* memiliki 13 orang (5 staf dan 8 *trainee*) yang bertanggung jawab dalam pengolahan dan penyajian makanan.

Adapun *Engineering/Maintenance* berjumlah 9 orang yang terdiri dari 4 staf dan 5 *trainee* yang berperan menjaga sarana dan prasarana hotel agar selalu berfungsi dengan baik. Selanjutnya, *Sales & Marketing* memiliki 9 orang (4 staf dan 5 *trainee*) yang bertugas mempromosikan hotel dan menjalin hubungan dengan pelanggan, sedangkan *Human Resources (HR)* terdiri dari 7 orang (3 staf dan 4 *trainee*) yang mengelola administrasi serta pengembangan sumber daya manusia. *Accounting/Finance* memiliki 6 orang (3 staf dan 3 *trainee*) yang bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan hotel, dan terakhir *Security* berjumlah 3 staf tanpa *trainee* yang berperan menjaga keamanan lingkungan hotel. Secara keseluruhan, struktur tenaga kerja ini menunjukkan bahwa Hotel Aloft Bali Seminyak memberikan kesempatan luas bagi *trainee* untuk belajar dan berkontribusi di hampir seluruh departemen operasional hotel.



Gambar 1. Sentimen Negatif Terkait Performa Karyawan Sumber : Google Review, 2026

Kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak menunjukkan adanya permasalahan terutama pada aspek keamanan dengan 45% ulasan negatif dan aspek kamar sebesar 17%, meskipun layanan dan kebersihan masing-masing memperoleh 91% dan 94% ulasan positif. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa permasalahan lebih berkaitan dengan konsistensi kualitas pelayanan individu karyawan, khususnya profesionalisme, responsivitas, dan

ketelitian dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja adalah melalui motivasi finansial maupun nonfinansial, seperti tunjangan, *bonus and service*, fasilitas kesehatan, kesempatan cuti, dan promosi yang diberikan perusahaan. Untuk memperkuat identifikasi masalah motivasi kerja, peneliti melakukan pra-survei pada Maret 2026 terhadap 10 karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak menggunakan lima pernyataan tertutup dengan pilihan jawaban "Ya" dan "Tidak".

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Terkait Motivasi Karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
1	Merasa termotivasi dalam bekerja setiap hari	6	60%	4	40%
2	Memiliki semangat tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik	5	50%	5	50%
3	Merasa dihargai oleh perusahaan	4	40%	6	60%
4	Memiliki dorongan untuk meningkatkan kinerja	6	60%	4	40%
5	Merasa puas dengan kondisi kerja saat ini	5	50%	5	50%

Sumber : Hasil pra survei, 2026

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 10 karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak, dapat diidentifikasi bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator utama yang menunjukkan proporsi jawaban "Tidak" yang relatif tinggi. Hasil survei menunjukkan pernyataan yang berkaitan dengan persepsi penghargaan dari perusahaan, sebesar 60% karyawan menyatakan "Tidak", yang merupakan persentase tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Temuan ini menunjukkan adanya permasalahan pada aspek penghargaan (recognition), di mana karyawan belum merasakan adanya apresiasi yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi intrinsik serta tingkat keterikatan (employee engagement) karyawan terhadap organisasi. Kedua, semangat dalam memberikan pelayanan terbaik serta kepuasan terhadap kondisi kerja, masing-masing menunjukkan distribusi jawaban yang seimbang antara "Ya" dan "Tidak". Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum memiliki dorongan kerja yang optimal serta belum sepenuhnya merasa nyaman terhadap lingkungan kerja yang ada, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan. Meskipun terdapat 60% karyawan yang menyatakan merasa termotivasi dalam bekerja dan memiliki dorongan untuk meningkatkan kinerja, masih terdapat 40% karyawan yang menyatakan sebaliknya.

Tabel 3. Hasil Pra-Survei Terkait Insentif pada Hotel Aloft Bali Seminyak

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
1	Menerima insentif sesuai dengan beban kerja	4	40%	6	60%
2	Insentif yang diberikan memotivasi untuk bekerja lebih baik	5	50%	5	50%
3	Sistem pemberian insentif di perusahaan sudah adil	3	30%	7	70%
4	Saya merasa puas dengan bonus atau penghargaan yang diberikan	4	40%	6	60%
5	Insentif diberikan secara konsisten oleh perusahaan	5	50%	5	50%

Sumber : Hasil pra survei, 2026

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 10 karyawan terkait insentif pada Hotel Aloft Bali Seminyak, dapat diidentifikasi bahwa persepsi karyawan terhadap sistem insentif masih belum optimal. Kesesuaian insentif dengan beban kerja, menunjukkan sebesar 60% karyawan

menyatakan “Tidak”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa insentif yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja. Kedua, keadilan sistem pemberian insentif, terdapat 70% karyawan yang menyatakan “Tidak”, yang merupakan persentase tertinggi dalam tabel 3 tersebut. Temuan ini mengindikasikan adanya persepsi ketidakadilan *(inequity)* dalam sistem insentif, yang dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja, loyalitas, serta kinerja karyawan. Ketiga, kepuasan terhadap bonus atau penghargaan, sebanyak 60% karyawan menyatakan “Tidak”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasa puas terhadap bentuk maupun jumlah insentif yang diberikan perusahaan. Keempat, insentif sebagai pendorong motivasi serta konsistensi pemberian insentif, masing-masing menunjukkan hasil yang seimbang antara “Ya” dan “Tidak”. Kondisi ini mencerminkan bahwa efektivitas insentif dalam meningkatkan motivasi kerja masih belum merata di antara karyawan.

Tabel 4. Hasil Pra-Survei Terkait Disiplin Kerja pada Hotel Aloft Bali Seminyak

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja	7	70%	3	30%
2	Saya mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku	6	60%	4	40%
3	Saya menjaga sikap profesional saat berinteraksi dengan tamu	5	50%	5	50%
4	Saya menghindari konflik dengan tamu maupun rekan kerja	6	60%	4	40%
5	Saya selalu menjalankan tugas sesuai standar operasional	5	50%	5	50%

Sumber : Hasil pra survei, 2026

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 10 karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak, disiplin kerja belum sepenuhnya optimal, ditunjukkan oleh ketidakkonsistenan dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan SOP, sikap profesional, serta kemampuan menghindari konflik. Meskipun sebagian besar karyawan telah menunjukkan kedisiplinan yang cukup baik, masih terdapat 30–50% responden pada beberapa indikator yang memberikan jawaban “Tidak”, sehingga menunjukkan perlunya peningkatan kepatuhan dan profesionalisme kerja. Temuan tersebut sejalan dengan *guest comment* periode 2025 yang menunjukkan bahwa meskipun pelayanan staf secara umum dinilai ramah dan sigap, masih terdapat keluhan terkait profesionalisme staf serta beberapa aspek pelayanan dan fasilitas hotel.

Tabel 5. *Guest Comment* pada Hotel Aloft Bali Seminyak berdasarkan Ulasan Tamu Tahun 2025

No	Nama	Rating	Ulasan
1	Nyoman Yasa	1/5	Security bersikap kasar dan membentak di depan tamu, menyebabkan ketidaknyamanan serta kesan tidak profesional dalam pelayanan.
3	Irsan Gunawan	1/5	Security kurang sopan dan tidak memiliki etika komunikasi yang baik kepada tamu.
4	Pino Pipin	1/5	Security bersikap tidak ramah, membentak, dan memberikan tatapan tidak menyenangkan kepada tamu.
5	Juliet Dabbousi	1/5	Pengalaman makan buruk, kualitas makanan tidak sesuai harapan dengan harga tinggi, sehingga tidak direkomendasikan.
6	Desi A. C	1/5	Tamu merasa kurang puas karena pelayanan hotel terlalu kaku, mengurangi manfaat member, serta adanya gangguan di malam hari, sehingga pengalaman menginap menjadi kurang nyaman.
7	Phia	1/5	Hotel bising, fasilitas tidak memadai, staf tidak rapi dan tidak profesional, serta kualitas makanan buruk.

9	Bali Man	1/5	Hotel sangat bising pada malam hari akibat musik keras, mengganggu kenyamanan tamu dan lingkungan sekitar.
10	Karyan Kadec	1/5	Security berbicara dengan nada tinggi dan tidak sopan saat mengatur parkir tamu.

Sumber : Google Review, 2025

Berdasarkan *guest comment*, disiplin kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti etika kerja, kesigapan, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Pada komentar tamu dengan rating tinggi, terlihat bahwa staf hotel dinilai beretika, membantu, dan mampu menciptakan pengalaman menginap yang menyenangkan. Hal ini mencerminkan adanya disiplin kerja yang baik, terutama dalam menjalankan tugas pelayanan langsung kepada tamu *(frontline service*) (Google Review, 2025).

Fenomena ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan hotel telah menunjukkan kualitas pelayanan yang baik terutama dalam hal keramahan, kebersihan, dan perhatian terhadap tamu. Akan tetapi, terdapat area yang perlu ditingkatkan terutama terkait konsistensi standar profesionalisme, kemampuan menangani komplain secara cepat dan tepat, serta peningkatan koordinasi antarbagian untuk menanggapi isu fasilitas dan keamanan tamu. Dengan meningkatkan pelatihan karyawan terkait *service excellence,* disiplin kerja, dan *quality control* fasilitas, diharapkan kepuasan tamu dapat meningkat secara merata dan reputasi hotel semakin kuat di masa mendatang.

Berdasarkan kajian teori, fenomena yang terjadi pada Hotel Aloft Bali Seminyak, maka dilakukan kajian lebih jauh lagi melalui penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Aloft Bali Seminyak, Bali, yang berlokasi di Jalan Batu Belig No. 228, Kerobokan Kelod, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, dengan objek penelitian meliputi motivasi, insentif, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Variabel penelitian terdiri atas variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), serta variabel independen yang meliputi motivasi (X1), insentif (X2), dan disiplin kerja (X3) (Sugiyono, 2020; 2021). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab; motivasi sebagai dorongan internal maupun eksternal dalam mencapai tujuan organisasi; insentif sebagai penghargaan berbasis kinerja yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan loyalitas; serta disiplin kerja sebagai kemampuan dan kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan dan standar kerja. Indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, inisiatif, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2020); motivasi meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi individu (Hasibuan, 2020); insentif meliputi pencapaian hasil kerja, lama bekerja, jabatan, keadilan, dan kelayakan (Siagian, 2020); sedangkan disiplin kerja meliputi frekuensi kehadiran, kepatuhan, ketaatan terhadap standar dan peraturan kerja, serta etika kerja (Sinambela, 2020).

Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari Hotel Aloft Bali Seminyak melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui jurnal, literatur, dan sumber informasi yang relevan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap Hotel Aloft Bali Seminyak yang berjumlah 44 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 44 responden (Sugiyono, 2020).

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti (Riduwan dkk., 2012). Sebelum dilakukan analisis, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antaritem dengan skor total, dengan nilai korelasi ≥ 0,30 menunjukkan instrumen valid, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria nilai > 0,70 (Ghozali, 2020).

Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 25 *for Windows*. Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh motivasi, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$. Model regresi terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria signifikansi > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal; multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF); sedangkan heteroskedastisitas diuji menggunakan Uji Glejser dengan nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2020). Selanjutnya, analisis meliputi korelasi berganda untuk mengetahui tingkat hubungan antarvariabel, koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen menjelaskan variasi kinerja karyawan, serta uji F dan uji *t* untuk menguji pengaruh variabel secara simultan dan parsial dengan tingkat signifikansi 0,05 (Sugiyono, 2021; Ghozali, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 42 karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak. Berdasarkan hasil pengumpulan data, profil karakteristik responden menurut aspek jenis kelamin dan kelompok usia dijelaskan secara rincinya sebagai berikut:

1) Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 6. Hasil Uji Deskripsi Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	15–17 tahun	2	4,5
2	18–20 tahun	14	31,8
3	21–23 tahun	21	47,7
4	24–26 tahun	6	13,6
5	>27 tahun	1	2,3
Total		**44**	**100,0**

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 44 orang yang dikelompokkan berdasarkan usia. Kelompok usia 21–23 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden terbanyak, yaitu 21 orang (47,7%). Selanjutnya, kelompok usia 18–20 tahun berjumlah 14 orang (31,8%), diikuti kelompok usia 24–26 tahun sebanyak 6 orang (13,6%). Sementara itu, kelompok usia 15–17 tahun terdiri dari 2 orang (4,5%), dankelompok usia lebih dari 27 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit, yaitu 1 orang (2,3%).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 21–23 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berada pada usia dewasa awal (Kusumaningrum & Jannah, 2023). Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di Hotel Aloft Bali Seminyak berada pada usia produktif, yang umumnya memiliki kemampuan fisik, semangat kerja, serta potensi untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan lingkungan kerja.

2) Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7. Hasil Uji Deskripsi Gender Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	86,4
2	Perempuan	6	13,6
Total		**44**	**100,0**

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 38 orang laki-laki (86,4%) dan 6 orang perempuan (13,6%), dengan jumlah keseluruhan responden sebanyak 44 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Dominasi responden laki-laki mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden di Hotel Aloft Bali Seminyak berjenis kelamin laki-laki. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh komposisi tenaga kerja pada beberapa departemen operasional hotel yang umumnya lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki. Meskipun demikian, perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini hanya menggambarkan karakteristik sampel dan tidak memengaruhi tujuan utama penelitian, yaitu menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 8. Nilai Interval Berdasarkan Kategori Variabel

Nilai Interval	Kategori
1.00 – 1.79	Sangat tidak baik
1.80 – 2.59	Tidak baik
2.60 – 3.39	Cukup baik
3.40 – 4.19	Baik
4.20 – 5.00	Sangat baik

Sumber : Diolah oleh peneliti

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengolahan data jawaban responden menggunakan SPSS versi 30.00, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) pada masing-masing variabel penelitian. Nilai rata-rata tersebut kemudian diinterpretasikan sesuai dengan kategori interval yang telah ditetapkan dan disajikan pada tabel 8.

1) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Rata - rata	Kategori
Y1. 1 Kualitas Kerja	3.61	Baik
Y1. 2 Kuantitas Kerja	3.64	Baik
Y1. 3 Pelaksanaan Tugas	3.61	Baik
Y1. 4 Inisiatif	3.55	Baik
Y1. 5 Bertanggung Jawab	3.82	Baik
Total	**3.65**	**Baik**

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 9, variabel kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori baik. Indikator bertanggung jawab memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,82, sedangkan indikator inisiatif memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,55. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Tabel 10. Deskripsi Variabel Motivasi

Indikator	Rata - rata	Kategori
X1. 1 Prestasi (*Achievement*)	3.48	Baik
X1. 2 Pengakuan (*Recognition*)	3.61	Baik
X1. 3 Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)	3.55	Baik
X1. 4 Kebutuhan akan Tanggung jawab (*Responsibility*)	3.66	Baik
X1. 5 Kemajuan (*Advancement)*	3.82	Baik
X1. 6 Pengembangan potensi individu(*Thepossibilityofgrowth*)	3.59	Baik
Total	**3.62**	**Baik**

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 10, variabel motivasi berada pada kategori baik. Indikator kemajuan (*advancement*) memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,82, sedangkan indikator prestasi (*achievement*) memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,48. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja responden tergolong baik dan didukung oleh adanya kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan.

3) Deskripsi Variabel Insentif (X2)

Tabel 11. Deskripsi Variabel Insentif

Indikator	Rata - rata	Kategori
X2. 1 Pencapaian hasil kerja	3.23	Cukup baik
X2. 2 Lama bekerja	3.32	Cukup baik
X2. 3 Jabatan	3.50	Baik
X2. 4 Keadilan	3.45	Baik
X2. 5 Kelayakan	3.61	Baik
Total	**3.42**	**Cukup Baik**

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 11, variabel insentif secara umum berada pada kategori baik. Indikator kelayakan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,61, sedangkan indikator pencapaian hasil kerja memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,23 dan termasuk kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif telah dinilai baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

4) Deksripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 12. Tabel Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Rata - rata	Kategori
X3. 1 Frekuensi kehadiran	3.43	Baik
X3. 2 Tingkat kepatuhan	3.68	Baik
X3. 3 Ketaatan pada standar kerja	3.82	Baik
X3. 4 Ketaatan pada peraturan kerja	3.75	Baik
X3. 5 Etika kerja	3.80	Baik
Indikator	**Rata - rata**	**Kategori**
Total	**3.70**	**Baik**

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 12, variabel disiplin kerja berada pada kategori baik. Indikator ketepatan pada standar kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,82, sedangkan indikator frekuensi kehadiran memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,43. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan tergolong baik dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel 13. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Koefisien Korelasi	Ket
Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2018:67)	Kualitas Kerja	Y1.1	0.837	Valid
	Kuantitas Kerja	Y1.2	0.949	Valid
	Pelaksanaan Tugas	Y1.3	0.877	Valid
	Inisiatif	Y1.4	0.926	Valid
	Bertanggung Jawab	Y1.5	0.872	Valid
Motivasi (Hasibuan, 2018:177)	Prestasi (*Achievement*)	X1.2	0.896	Valid
	Pengakuan (*Recognition*)	X1.2	0.877	Valid
	Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)	X1.3	0.914	Valid
	Kebutuhan akan Tanggung jawab (*Responsibility*)	X1.4	0.885	Valid
	Kemajuan (*Advancement)*	X1.5	0.791	Valid
	Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)	X1.6	0.765	Valid
Insentif (Siagian, 2020:148)	Pencapaian hasil kerja	X2.1	0.869	Valid
	Lama bekerja	X2.2	0.891	Valid
	Jabatan	X2.3	0.937	Valid
	Keadilan	X2.4	0.909	Valid
	Kelayakan	X2.5	0.875	Valid
Disiplin Kerja (Sinambela, 2018: 356)	Frekuensi kehadiran	X3.1	0.894	Valid
	Tingkat kepatuhan	X3.2	0.927	Valid
	Ketaatan pada standar kerja	X3.3	0.940	Valid
	Ketaatan pada peraturan kerja	X3.4	0.949	Valid
	Etika kerja	X3.5	0.885	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 13, seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan, Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja memperoleh nilai koefisien korelasi yang berada pada rentang 0,765 hingga 0,949. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada 0.3, sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	Ket
1	Kinerjawa Karyawan	0.936	Reliabel
2	Motivasi	0.926	Reliabel
3	Insentif	0.938	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0.953	Reliabel

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 14, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936, variabel Motivasi sebesar 0,926, variabel Insentif sebesar 0,938, dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,953. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Hasil Uji Instrumen

Uji Normalitas

Tabel 15. Uji Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		44
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std.Deviation	3.15160664
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.085
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.394
	99% Condidence Interval	.381
		.407

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 15, diperoleh nilai *Asymp. Sig*. (2-*tailed*) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Multiolinearitas

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	**Korelasi**	
	Tolerance	**VIF**
Motivasi	0.979	1.022
Insentif	0.308	3.244
Disiplin Kerja	0.309	3.238

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 16, diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,979 dan VIF sebesar 1,022. Variabel Insentif memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,308 dan VIF sebesar 3,244, sedangkan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,309 dan VIF sebesar 3,238. Seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linear berganda.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	**Signifikasi**
Motivasi	0.890
Insentif	0.986
Disiplin Kerja	0124

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 17, diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,890, variabel Insentif sebesar 0,986, dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,124. Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji dan Pembahasan

Analisis Pengaruh Motivasi (X1), Insentif (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 18. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	4.504	1.631	0111
Motivasi (X1)	-0.056	-0.621	0.538
Insentif (X2)	0.035	0.188	0.852
Disiplin Kerja (X3)	0.480	2.702	0.010

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 18 diketahui bahwa variabel Motivasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,538 (>0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Insentif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,852 (>0,05), sehingga juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010 (<0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 19. Hasil Analisis Koefisien Kolerasi

Variabel	Nilai Korelasi (R)	Tingkat Hubungan
Motivasi (X1), Insentif (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,635	Kuat

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 19 diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar **0**,635. Nilai tersebut berada pada interval 0,60–0,799, sehingga termasuk dalam kategori hubungan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Insentif (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Aloft Bali Seminyak.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 20. Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 20 diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,635. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan cenderung semakin meningkat. Mengacu pada pedoman interpretasi

koefisien korelasi, nilai 0,635 berada pada rentang 0,60–0,799, sehingga tingkat hubungan antarvariabel dapat dikategorikan kuat.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 20 diperoleh nilai koefisien regresi yang digunakan untuk menyusun persamaan regresi antara variabel Motivasi (X1), Insentif (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

$Y = 4{,}504 - 0{,}056X_1 + 0{,}035X_2 + 0{,}480X_3$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,504 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 4,504.
2. Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar -0,056 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,056 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi Insentif (X2) sebesar 0,035 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Insentif akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,035 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,480 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi ($R2$)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,403. Hal ini menunjukkan bahwa 40,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja, sedangkan 59,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,359 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan adalah sebesar 35,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Analisis Uji t

Berdasarkan hasil uji *t* pada taraf signifikansi 5%, Motivasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,056 dengan nilai *t* hitung -0,621 dan signifikansi 0,538, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Insentif (X2) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi 0,035, nilai *t* hitung 0,188, dan signifikansi 0,852, sedangkan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,480, nilai *t* hitung 2,702, dan signifikansi 0,010. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 9,015 lebih besar dari F tabel sebesar 2,84 dengan signifikansi <0,001. Dengan demikian, Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar 0,538, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan belum mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Kondisi tersebut dapat terjadi karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, tetapi juga oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Menurut teori dua faktor Herzberg,

motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk mencapai prestasi kerja melalui pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putranto *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di Kota Bogor. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Indah dan Sonia (2024), Widyawati *et al.* (2025), serta Supratman *et al.* (2025) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi variabel Insentif sebesar 0,852, yang lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Menurut teori kompensasi, insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Namun, pada penelitian ini insentif belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Supratman *et al*. (2025) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mataram. Akan tetapi, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Suryadinata *et al*. (2025) yang menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Kuta. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan sistem pemberian insentif, karakteristik organisasi, serta kebijakan perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja, karena karyawan yang disiplin cenderung mematuhi peraturan, bertanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putranto *et al*. (2023) dan Suryadinata *et al*. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Supratman *et al*. (2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden, budaya organisasi, serta penerapan kebijakan disiplin yang berbeda pada setiap perusahaan.

Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai signifikansi < 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,403 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 40,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 59,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor, bukan hanya oleh satu variabel secara terpisah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indah dan Sonia (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Supratman *et al*. (2025) dan

Suryadinata *et al*. (2025) yang membuktikan bahwa beberapa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1) Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,538 (> 0,05) sehingga hipotesis pertama ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi belum menjadi faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
2) Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,852 (> 0,05) sehingga hipotesis kedua ditolak. Dengan demikian, pemberian insentif belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 (< 0,05) sehingga hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
4) Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai signifikansi < 0,001 (< 0,05). Selain itu, nilai R Square sebesar 0,403 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 40,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 59,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47-62.

Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan.Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agustinus, I. G. M., Parwita, I. G. B. S., Suryani, N. N., & Sudiartini, N. W. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Ashitaba Artshop Bali. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 85-98.

Ari, Fiska Permata dan Aziz, Nazaruddin. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. *OSF Preprints m8pn3, Center for Open Science.*

Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1(1), 275-289.

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.

Alfarizi, A. S., Faresi, R. A., & Pratama, Y. I. (2025). Strategi insentif dalam upaya meningkatkan kepuasan loyalitas karyawan terhadap perkembangan penjualan di Kantor Telkom Banyuwangi. *Jurnal PEDAMAS*, 3(2).

Citra, L., Samdin, S., & Amin, M. 2020. Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lasolo. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *12*(2).

Darmawangsa, A. M. R. A., Suriyanti, S., & Ramlawati, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *4*(1), 262 - 273. Retrieved from http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/772

Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *Emas*, *2*(3), 202-208.

Fajri, E. M. T., & Priyantono, P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (PT Provices Indonesia). *Jurnal Manajemen*, 10(1), 57-64.

Fattah. (2020). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera. Ajat Rukajat.

Fitri, Y. R. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *Matua Jurnal*, *3*(1), 197-207.

Gea, M., Bogar, W., & Suot, H. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Limbers Tours And Travel Tomohon. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *5*(5).

Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Ghozali. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko. 2022. *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga Belas*, BPFE Yogyakarta.

Haryanto, B., Hayat, N., & Shoalihin. (2025). Pengaruh pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompu. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 414–429.

Hasibuan, Malayu S.P.. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: Bumi Aksara

Heprima, Nia Devita. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Odie Konveksi tahun 2020. Skripsi.* Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung.

Heryenzus, Restui Laia. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. Jurnal Manajemen. 6 (2): 12-21.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *5*(1), 16-23

Kasino, K., & Indrayanti, N. F. 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, *7*(1), 20-30.

Kasmir. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT Rosdakarya

Kharisma, A. F. 2021. Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). *Skripsi.* IAIN Salatiga.

Kusjono dan Ratnasari. 2021. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Vol.2, No.2.

Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya

Mantiri, C. Y., Kalangi, J., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Productivity*, *2*(2), 1-7.

Mantiri, C. Y., Kalangi, J., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. *Productivity*, *2*(2), 85-91.

Marceline, C., Simanjuntak, D. C. Y., Lorenza, C., & Albert, A. 2021. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, *4*(2), 557-564.

Marhumi, S., & Nugroho, H. S. 2021. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerjakaryawan pada PT Media Fajar Koran. *Economix*, *6*(2).

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *5*(2), 1119-1130.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *5*(2), 1119-1130.

Nabawi, R. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen).* Vol 2, No 2 (2021)

Nelizulfa, A. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Nugroho, Y. A., Murniati, M. P., & (2020). Pengaruh Caring Climate, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Referent Power Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, *18*(2), 147-165.

Nurhayati, M., & Purwani, W. 2021. Analisis Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telemarketing PT Axa Mandiri Financial Services di Jakarta. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen).* Vol 1, No 2 (2021)

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 21-30.

Prasetyo, P. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.

Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.

Priansa, D.J. 2020. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.

Riantisari, R., & Partina, A. (2021). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT INKOASKU Jawa Barat. *Telaah Bisnis*, *20*(2), 51-60.

Rivai, Veithzal. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*: dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada.

Rumondor, R. D. 2021. Pengaruh Kenaikan Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *9*(2).

Sakban, Sakban & Nurmal, Ifnaldi & Ridwan, Rifanto. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment).* 2. 93-104. 10.31539/alignment.v2i1.721.

Saputra, K.A.K., et.al., (2021). Praktek Akuntabilitas dan Insentif Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan\k. Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal KRISNA: Kumpulan*

Riset Akuntansi, Vol. 10, No. 2.

Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *2*(1), 25-42. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211

Sari, Fiska Permata dan Aziz, Nazaruddin. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. *OSF Preprints m8pn3, Center for Open Science.*

Sedarmayanti. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Insentif, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama

Siagian, S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi. Aksara Sinambela, Lijan Poltak. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Sugiyono, (2020), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .

Sutrisno. E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta : Prenada Media Group.

Triastuti, N., & Sulaiman, F. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan. *Jurnal Manajemen LP3I*, 1-9.

Trisnawati, E.S., Priansa. D.J. 2020. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi.* Bandung: Refika Aditama.

Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, *5*(2), 1-11.

Wijaya, Septian Aji., Pradhanawati, Ari. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 9, no. 1, pp. 298-304, Feb. 2020.