

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA DI  
PONTIANAK**

**Edward Claudio Mapa**

Email : claudiomapaedward@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar signifikan pengaruh dari pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Hotel Santika di Pontianak. Sampel yang diambil sebanyak lima puluh responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Purposive sampling* Teknik analisis data menggunakan bantuan program olahan data statistik yaitu *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 22. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas dan heterokedastisitas), uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, uji t dan uji F. Hasil pengujian yang dilakukan dengan uji validitas menunjukkan bahwa uji t menunjukkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Aatau  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

**KATA KUNCI** : Disiplin kerja, Pemberian *Insentif* dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia memegang salah satu peranan yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Maka, manajemen sumber daya manusia perlu untuk kita kelola dengan baik, karena jika kualitas sumber daya manusia nya meningkat maka kinerja karyawan akan semakin efektif dan efisien untuk memajukan organisasi tersebut.

Masalah tentang kinerja karyawan menjadi suatu masalah yang perlu diperhatikan dalam organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dalam organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan memiliki sikap disiplin penuh pada suatu organisasi.

Kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, karena sikap disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, tetap bekerja dengan baik meskipun tidak ada pengawasan dari atasan dan akan mematuhi

peraturan yang ada dalam perusahaan dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Kedisiplinan harus di tegaskan dalam suatu organisasi. Penerapan program kedisiplinan yang akan dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mengarahkan dan mengontrol setiap tindakan dan perilaku karyawan agar karyawannya mematuhi dan menghormati peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Keinginan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal juga membutuhkan karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas dan memiliki kemampuan menjadi hal penting dan harus mendapat dukungan oleh perusahaan karena lingkungan perusahaan akan selalu mengalami perubahan. (Arestia, 2021)

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan. Tugasnya dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seseorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah sempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis, Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak lepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan, manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaannya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas. Hal paling dasar dalam disiplin karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja

Berdasarkan uraian di latar belakang peneliti akan menjelaskan lebih lanjut mengenai Disiplin Kerja, Pemberian Insentif Terhadap kinerja karyawan dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika di Pontianak”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2018: 334): “Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”.

Menurut Heidjracman (2018: 334): “Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”

Dalam suatu pekerja, terdapat berbagai tugas yang menjelaskan berbagai usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk pencapaian tujuan tertentu. Apabila ada cukup tugas terkumpul untuk membenarkan diperkerjakannya seseorang maka terciptalah suatu posisi atau jabatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa suatu jabatan adalah sekumpulan kewajiban, tugas, dan tanggung jawab yang memerlukan jasa-jasa seseorang. Oleh karena itu, jumlah posisi dalam suatu organisasi sama dengan jumlah orang yang dipekerjakan organisasi itu. Berdasarkan uraian diatas, di simpulkan bahwa:

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya

Menurut Veithzal Rivai dalam Sinambela (2018: 355-356), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

- a. *Kehadiran*. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. *Ketaatan pada peraturan kerja*. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. *Ketaatan pada standar kerja*. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. *Tingkat kewaspadaan tinggi*. Pegawai memiliki kewaspadaan Tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

*Bekerja etis*. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja

## 2. Insentif

Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerjayang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, setatus karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji.

Menurut Wibowo (2014: 301) Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja, menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a. *Piecework*  
Merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. *Production bonuses*  
Merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditentukan.
- c. *Commissions*  
Merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d. *Maturity curves*  
Merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking.
- e. *Merit raises*  
Merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- f. *Pay-for-knowledge/pay-for-skills*

Merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.

g. *Non-monetary*

Merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.

h. *Executive incentives*

Merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja atau kinerja (*Performance management system*) merupakan proses yang digunakan untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberikan penghargaan terhadap kinerja pekerja, hasil kerja merupakan penilaian terhadap individu yang diharapkan dapat menghasilkan kerja yang optimal. Informasi penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kinerja bawahannya.

Terdapat beberapa indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2006: 260) (dalam jurnal Rosman) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa ada salah
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Misalkan karyawan dapat mencapai target perusahaan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Misalkan karyawan dapat bekerja lebih dari target perusahaan, maka karyawan tersebut dianggap memiliki efektivitas yang baik.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dan penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Santika di Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak lima puluh karyawan yang menjadi responden.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

**TABEL 1**  
**HOTEL SANTIKA DI PONTIANAK**  
**UJI VALIDITAS**

	Item	Pearson Correlation (rhitung)	Rtabel	Validitas
<b>DISPLIN (X1)</b>	X1.1	0,623	0,2728	Valid
	X1.2	0,483	0,2728	Valid
	X1.3	0,490	0,2728	Valid
	X1.4	0,630	0,2728	Valid
	X1.5	0,595	0,2728	Valid
	X1.6	0,565	0,2728	Valid
	X1.7	0,603	0,2728	Valid
	X1.8	0,693	0,2728	Valid
	X1.9	0,502	0,2728	Valid
	X1.10	0,677	0,2728	Valid
	X1.11	0,478	0,2728	Valid
	X1.12	0,608	0,2728	Valid
	X1.13	0,451	0,2728	Valid
	X1.14	0,481	0,2728	Valid
	X1.15	0,497	0,2728	Valid
<b>INSENTIF (X2)</b>	X2.1	0,451	0,2728	Valid
	X2.2	0,434	0,2728	Valid
	X2.3	0,652	0,2728	Valid
	X2.4	0,672	0,2728	Valid
	X2.5	0,405	0,2728	Valid
	X2.6	0,447	0,2728	Valid
	X2.7	0,394	0,2728	Valid
	X2.8	0,372	0,2728	Valid
	X2.9	0,459	0,2728	Valid

	X2.10	0,572	0,2728	Valid
	X2.11	0,399	0,2728	Valid
	X2.12	0,551	0,2728	Valid
<b>KINERJA KARYAWAN (Y1)</b>	Y1.1	0,586	0,2728	Valid
	Y1.2	0,452	0,2728	Valid
	Y1.3	0,429	0,2728	Valid
	Y1.4	0,589	0,2728	Valid
	Y1.5	0,739	0,2728	Valid
	Y1.6	0,531	0,2728	Valid
	Y1.7	0,441	0,2728	Valid
	Y1.8	0,744	0,2728	Valid
	Y1.9	0,383	0,2728	Valid
	Y1.10	0,637	0,2728	Valid
	Y1.11	0,495	0,2728	Valid
	Y1.12	0,661	0,2728	Valid

Sumber : Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pertanyaan dari variabel disiplin, insentif, dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

**TABEL 2**  
**HOTEL SANTIKA DI PONTIANAK**  
**UJI RELIABILITAS**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	keterangan
1	Disiplin	0,743	0,60	Relibel
2	Insentif	0,715	0,60	Relibel
3	Kinerja karyawan	0,740	0,60	Relibel

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat variabel disiplin memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,743 berada di atas 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin ini reliabel, variabel insentif memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,715 berada di atas 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel insentif reliabel, kemudian variabel kinerja

karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* 0,740 berada di atas 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan reliabel.

**TABEL 3**  
**HOTEL SANTIKA DI PONTIANAK**  
**UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	580.831	2	290.416	36.413	.000 <sup>b</sup>
Residual	374.849	47	7.976		
Total	955.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja

*Sumber : Data olahan program SPSS versi 22, 2019*

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian F yang ditampilkan pada nilai signifikan pada uji F yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa pengujian tersebut layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Santika di Pontianak.

**TABEL 4**  
**HOTEL SANTIKA DI PONTIANAK**  
**UJI t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.714	5.699		.301	.765
Disiplin Kerja	.351	.087	.429	4.027	.000
Insentif	.544	.124	.466	4.371	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data olahan program SPSS versi 22, 2019*

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena memperoleh nilai signifikan kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ .

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

Variabel Disiplin Kerja dan Insentif mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Hotel Santika di Pontianak. Berdasarkan hasil jawaban responden di mana seluruh responden menyatakan jawaban paling tinggi pada indikator-indikator pernyataan Disiplin Kerja dan Insentif, dikarenakan karyawan sangat memikirkan perusahaan dan dalam satu tim karyawan saling percaya akan pekerjaan.

### **Saran-saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka berikut ini merupakan saran-saran yang dapat diberikan peneliti yaitu:

1. Untuk riset selanjutnya  
Diharapkan untuk riset selanjutnya agar dapat ditambahkan variabel-variabel yang dapat mengembangkan penelitian ini agar mendapat hasil yang lebih baik lagi.
2. Untuk perusahaan  
Diharapkan kepada pihak Hotel Santika di Pontianak agar mempertahankan terus karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Manusia*. Penerbit Erlangga, 2012.
- Cecep Dermawan. *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah, Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-nilai Ilahiyyah*. Bandung: Khazanah Intelektual, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Hamdi, Asep Saepul . *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan* Yogyakarta: Deepublish, 2014

Indrawan, Rully, dan R. Poppy Yaniawati. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.

Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Priyatno, Duwi. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: ANDI, 2014.

Rival, Veithzal., H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Aarafah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta, 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D* Penerbit Alfabeta, 2014.

Universitas Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: Universitas Widya Dharma Pontianak, 2014

Arestia, N. (2021). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Job Satisfaction of the CUG Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 5(2), 99-108.

