**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MONA PLAZA HOTEL
PEKANBARU**

Oleh: Nani Pariani

Email:nani.pariani0523@student.unri.ac.id

Dosen Pembimbing: Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia
Kampus Bina Widya
Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

important problem faced by the leadership at the hotel is how to maintain satisfaction so that it can support the successful achievement of goals . Strive to retain quality employees to work for a long time at the hotel is one of the hotel's goals. This research was conducted at Mona Plaza Hotel Pekanbaru . The purpose of this study was to determine the effect of incentives and work environment on employee job satisfaction at Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Giving Incentives and Work Environment as independent variables (X1, X2) while Job Satisfaction as the dependent variable (Y).

The problem in this study is the occurrence of fluctuating employee turnover and employee absenteeism. It can be seen from the company attendance. The sample of this study was taken as many as 31 respondents and the technique used was census. The data obtained from the results of the questionnaire were then processed and then tested statistically through the SPSS program.

From the results of the tests conducted, it shows that the provision of incentives and the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Mona Plaza Hotel Pekanbaru.

Keywords: Giving Incentives, Work Environment, and Employee Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang tak ternilai bagi sebuah organisasi karena dengan potensi yang ada pada dirinya, mereka dapat membantu sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Hal ini disebabkan sumber daya manusia memiliki potensi dan kompetensi dibidangnya yang akan mempengaruhi lingkungannya, karena itu Sumber daya manusia melihat faktor utama dan berharga milik organisasi baik secara individual maupun kolektif. Merekalah yang memberikan kontribusi serta menentukan maju atau mundurnya perusahaan atau organisasi.

Dalam kehidupan organisasi modern, kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan organisasi, merupakan tanda bahwa organisasi dikelola dengan baik yang pada dasarnya adalah hasil manajemen yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Karena itu walau tak seorangpun manager bisa berharap mampu membuat semua karyawan bahagia dalam pekerjaan mereka, kepuasan kerja tetap perlu mendapat perhatian (Nurmansyah,2018).

Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang bagaimana mereka memandang pekerjaannya, dimana sikap tersebut menyangkut respon terhadap selisih dari apa yang menjadi harapannya dengan apa yang didapatkan dari tempat kerjanya (Nurmansyah,2018). Rendahnya kepuasan kerja juga dapat mengakibatkan beberapa dampak yang kurang baik seperti demonstrasi yang liar dan cenderung anarkis, penurunan kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, serta semakin tinggi pula intensitas keluar masuk. Hal tersebut dapat

mengakibatkan keluhan, kinerja dan kualitas produk menurun, potensi sabotase maupun pencurian yang dilakukan karyawan itu sendiri juga akan semakin tinggi, meningkatnya angka ketidakpastian, serta masalah yang lain (Kaswan dalam nanang,2018).

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul apabila salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk memperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja . karena apabila karyawan tidak mendapatkan insentif dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dari pekerjaannya, maka kepuasan kerja mereka akan turun, absensi dan keterlambatan akan meningkat dan semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang karyawan akan ikut menemukan kelangsungan operasional perusahaan.

Untuk menghasilkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan Pemberian insentif agar karyawan mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuannya. Perusahaan juga perlu memperhatikan pemberian insentif kerja kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal dan berkinerja diatas standar yang ditetapkan. Insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan bersifat tidak tetap (Nurdin dan Mahadi, 2018). Insentif sebagai penghargaan /imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya

tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Yuniarsih dan Suwatno dalam Anjelita,2020).

Hotel merupakan suatu usaha yang tergolong industri pada modal dan padat karya.artinya dalam pendirian hotel dan pelaksanaannya merupakan modal yang besar dan tenaga kerja yang cukup banyak.hal ini sangat dipengaruhi oleh keadaan atau perubahan yang terjadi pada sektor ,ekonomi, politik, sosial, budaya, dan keamanan dari negara atau masyarakat dari mana hotel itu berada.

Berdasarkan Fenomena diatas Konsep Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Menjadi suatu faktor penting yang perlu diteliti dalam suatu perusahaan. Menekan resiko baik fisik maupun nonfisik terhadap sarana prasarana, karyawan maupun non karyawan sehingga disinilah terletak tanggung kesinambungan dari variabel – variabel yang terletak di judul penelitian penulis. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru**”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka terdapat beberapa masalah yang dapat penulis rumuskan dan akan dibahas pada penelitian ini yaitu bagaimana Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru?

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pemberian Insentif karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan lingkungan kerja karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Mona Plaza Hotel Pekanbaru

KERANGKA TEORI Pemberian Insentif

Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan bersifat tidak tetap (Nurdin dan Mahadin, 2018). Insentif adalah sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan (Sarwoto dalam Andini, 2017) Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan (Nitisemito dalam Anjelita, 2020). Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi,sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Nawawi dalam Nurhadi, 2020) Insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untu melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko dalam Anjelita, 2020).

Ada dua jenis insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu (Sarwoto dalam Andini, 2017):

1. Insentif Material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi : Bonus, Komisi, *Profit sharing*. Kompensasi yang ditangguhkan (*Deffered Compensation*).

2. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi Pemberian gelar secara resmi, Pemberian tanda jasa atau medali, Pemberian piagam penghargaan, Pemberian pujian lisan atau tulisan, Pemberian promosi, Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan, Pemberian pelengkap khusus pada ruangan kerja, Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan dan Ucapan terima kasih secara formal maupun non formal.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses atau aktivitas produksi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama. Jika lingkungan kerja kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula dan sistem kerja menjadi tidak efisien. Salah satu usaha mendapatkan karyawan yang

berkualitas dan mempunyai motivasi tinggi adalah memenuhi keinginan dan kebutuhan yang nantinya akan meningkatkan kinerja melalui salah satunya dengan menciptakan suasana kerja maupun lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Mardiana dalam Sudaryo, dkk (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, misalnya jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Forehand dan Gilmer dalam Ridawan (2015) lingkungan kerja adalah suatu ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut.

Ada beberapa indikator yang menjadi bahan pertimbangan dalam Lingkungan Kerja Menurut Nitisemito dalam Amalia (2018) terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja, yaitu:

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang serta keamanan didalam bekerja.

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya

hubungan harmonis dan kekeluargaan. Adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan ini akan meningkatkan kepuasan mereka.

3. Fasilitas kerja

Ketersediaan dan kelengkapan alat-alat atau fasilitas kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Terjaminnya alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan haruslah berfungsi dengan baik, tepat dan akurat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi (Nurmansyah, 2018). Menurut French (1994) mendefinisikan kepuasan kerja yaitu *“Job satisfaction can be defined as a person’s emotional response to aspects of work (such as pay, supervisor, and benefits) or to the work it self. The morale is often used interchangeably with satisfaction, but morale frequently has more of a group or organizational connotation”* (kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tanggapan emosional seorang karyawan terhadap aspek - aspek pekerjaan (seperti pembayaran gaji, pengawasan dan manfaat) atau pada pekerjaan itu sendiri. Moral seringkali mempunyai konotasi yang lebih dari suatu kelompok atau organisasi (Nurmansyah, 2018).

Kepuasan kerja adalah suatu respon umum yang ditunjukkan oleh pekerja berupa perilaku positif, dimana perilaku tersebut mengacu pada persepsi dari berbagai hal yang diterima pekerja yang terkait dengan pekerjaannya (Ade dalam yuanda, 2016). Dengan melihat begitu banyaknya kebutuhan manusia yang cenderung tak terbatas, kepuasan kerja menjadi hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat dilihat dengan

menunjukkan rasa nyaman serta memiliki pengalaman yang positif di dalam pekerjaannya (Benyamin dalam yuanda, 2016).

Ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu (Luthans dalam Nurhadi, 2020):

1. Pekerjaan itu sendiri Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi, Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju diantara jenjang yang berbeda dalam organisasi. Berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju, dan pengembangan karir.
4. Supervisi Sejauh mana perhatian teknis dan dorongan yang ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan. Dimana perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka memiliki perhatian dan peduli pada karyawan.
5. Rekan kerja, Tingkat dimana rekan kerja yang dimiliki dapat mendukung secara teknis dan secara sosial. Sejauh mana hubungan yang terjadi antar karyawan saling mendukung dalam pekerjaan, rekan kerja yang cerdas, bertanggung jawab, dan menyenangkan serta saling memiliki ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Kondisi kerja, Kondisi kerja menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang, dan sebagainya. Jika kondisi kerja bagus, bersih, lingkungan

menarik, karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka.

Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawan (Suwatno dan Doni dalam Anjelita, 2020). Dengan adanya insentif karyawan akan merasa bahwa kerja kerasnya dihargai oleh perusahaan, sehingga ia tidak akan bekerja hanya sekedar untuk mencapai standar perusahaan tetapi ia akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan agar mendapatkan insentif.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi pegawai. Maka sangat penting lagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal. Odger (2006) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal – hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan diperusahaan.

Hipotesis Penelitian

H₁ : Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru

H₂ : Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru

H₃ : Apakah ada pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2013). Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi penelitian adalah semua karyawan Pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru yang berjumlah 31 orang . peneliti memilih semua karyawan Pada Mona Plaza Pekanbaru, Peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan karena akan mencerminkan kualitas pelayanan dan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan Hotel yang bergerak dibidang jasa.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Mona Plaza Hotel pekanbaru yang berjumlah 31 orang. Dan semua populasi tersebut dijadikan sebagai responden, artinya pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus.

3. Jenis dan sumber

Data dalam penelitian ini data yang dipenulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kusioner / angket.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

6. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen (Riduwan dan Sunarto, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dimana instrumen dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* 0.6 (Riduwan & Sunarto, 2013).

7. uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis data regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, dan Uji Determinasi R^2

8. Uji Hipotesis

Uji hipotesis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Signifikasi Individu (Uji t) dan uji Simultan (Uji F).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru.

a. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Setelah dilakukan pengujian, hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel pemberian insentif terhadap kepuasan kerja 0,00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,452 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian insentif maka akan

meningkatkan kepuasan kerja. Hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,478 > 2,045$) yang memiliki arah positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru, dan hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin baik pemberian insentif maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan karena dengan pemberian insentif yang baik maka akan memberikan dampak yang baik terhadap kualitas kerja karyawan dan secara langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,436 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,640 > 2,045$) yang memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula. Sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja yang diberikan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Dan hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan

perusahaan, maka akan berpengaruh baik pula terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai pemberian insentif sebesar 0,244 lingkungan kerja sebesar 0,258 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian insentif dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F_{hitung} diketahui bahwa F besar dari F_{tabel} ($19,755 > 3,34$) yang memiliki arah positif dan mengidentifikasi bahwa semakin baik pemberian insentif dan lingkungan kerja yang ada, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan dan saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Secara keseluruhan mengenai pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, Pemberian Insentif pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru sudah dilakukan dengan baik dimana jenis Insentif sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan melalui pemberian insentif material dan insentif non material, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan. Secara dimensional, diketahui dimensi insentif material

mendapatkan skor tertinggi dan insentif non material mendapatkan skor terendah.

2. Secara umum, Lingkungan Kerja pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru sudah dilakukan dengan baik. Dilihat dari empat dimensi yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja dan keadaan tempat lingkungan kerja. Secara dimensional, diketahui dimensi keadaan tempat lingkungan kerja mendapatkan skor tertinggi dan dimensi hubungan dengan rekan kerja mendapatkan skor terendah.
3. Secara keseluruhan, Kepuasan kerja karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru belum berjalan maksimal, dimana sebagian besar karyawan masih ada bersikap belum positif terhadap pekerjaannya, diantaranya belum mematuhi aturan, kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi Mona Plaza Hotel Pekanbaru dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut :

1. Dengan adanya pengaruh Pemberian insentif terhadap Kepuasan kerja artinya semakin baik pelaksanaan Pemberian insentif maka akan semakin tinggi juga Kepuasan kerja karyawan sehingga perlu disarankan kepada pemimpin Mona Plaza Hotel Pekanbaru untuk lebih meningkatkan pemberian insentif karyawan agar kepuasan kerja karyawan lebih meningkat dan dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk Hotel. Seperti contoh lebih ditambahkan lagi insentif setiap

- bulannya, adil dalam pembagian insentif setiap karyawan dan tepat waktu saat pembagian insentif.
2. Dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja artinya semakin baik pelaksanaan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi juga Kepuasan kerja karyawan sehingga perlu disarankan kepada pemimpin Mona Plaza Hotel Pekanbaru untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan lebih meningkat dan dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk Hotel. Seperti contoh dengan penambahan pencahayaan di dalam ruangan, meningkatkan kenyamanan ruangan dengan memberikan pendingin ruangan yang lebih baik, dan prasarana sebagai penunjang jalannya aktivitas pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru.
 3. Dengan adanya pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, diharapkan Mona Plaza Hotel Pekanbaru dapat lebih memperhatikan pemberian insentif dan lingkungan kerja karyawannya, agar kepuasan kerja karyawan dalam bekerja semakin meningkat dengan lebih baik dan semakin baik dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S, Nitisemito, (2005) *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anwar P Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya.*

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian Suatu pendekatan praktik. Jakarta : Rineka*
- Andini, S. P. (2017). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumi Putra 1912 KPR Pekanbaru. *JOM FISIP* , 1-15.
- Amalia, N.M.R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman JOM Fekon, 1-15*
- Nurmansyah. (2018). *Pengantar manajemen Sumber Daya manusia Konsep-Teori & Penelitian . Pekanbaru: Unilak Press.*