PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND CLARION DI KOTA MAKASSAR

M. Taslim Dangnga
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar
Email : taslim_dangnga@yahoo.com
Muhammad Ramli
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar
Email : muhammadramli499@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada hotel Grand Clarion di Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Hotel Grand Clarion di Kota Makassar dengan jumlah 601 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* yaitu suatu karakteristik tertentu terlebih dahulu dikelompokkan dalam beberapa sub populasi, sehingga setiap sub populasi yang memiliki anggota sampel yang relatif homogen. Lalu dari setiap sub populasi ini kemudian ditentukan stratanya mulai dari level atas, tengah dan yang rendah dan peneliti memilih level terendah yaitu karyawan operasional Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. Peneliti memilih sub populasi level terendah atau karyawan operasi karena melihat aktivitas dan kinerjanya lebih banyak. Pengukuran terhadap variabel digunakan instrumen berupa angket dengan menggunakan Skala Likert pada item-item pertanyaan yang menurut alternatif jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut pengujian secara simultan atau bersama-sama, berupa gaji dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, pengujian secara parsial, variabel Gaji (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, dan pengujian secara parsial, hanya variabel insentif (X_2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Kinerja Karyawan

THE IMPACT OF SALARY AND INCENTIVES ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN GRAND CLARION HOTEL IN MAKASSAR

M. Taslim Dangnga
Faculty of Economics, State University of Makassar
Email : taslim_dangnga@yahoo.com
Muhammad Ramli
Faculty of Economics, State University of Makassar
Email : muhammadramli499@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of salary and performance incentives to employees at Clarion Grand Hotel in Makassar. The population in this study was the overall Grand Clarion Hotel employees in Makassar with the number 601. This study uses a stratified random sampling technique which is a particular characteristic first

grouped into several sub-populations, so that each sub-population that has a relatively homogeneous sample members. Then from each sub-population is then determined stratanya starting from the top level, the middle and lower lows and researchers choose the operating personnel Grand Clarion Hotel Makassar City. Researchers chose the lowest level sub-populations or operations because employees see a lot more activity and performance. Measurement of the variables used instruments such as questionnaires using the Likert scale items according to the alternative answers questions containing the differences between the answers of the other answers. Based on the research results, the following conclusions can be drawn simultaneously testing or together, in the form of salaries and incentives have a significant impact on the performance of employees at Clarion Grand Hotel in Makassar, partial testing, variable salary (X1) had no significant effect to variable performance of employees at Clarion Grand Hotel in Makassar, and partial testing, only the incentive variable (X2) which have a significant influence on employee performance variables at Clarion Grand Hotel in Makassar.
Keywords : Salary And Incentives on Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantarkan perusahaan mencapai tujuan. Tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, akan tidak menjadi efektif dan efisien. oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, di antaranya : pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sulit akan dicapai tanpa adanya motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar dari karyawan, yang dapat mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi orang tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Hotel Grand Clarion di Kota Makassar adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan dan jasa. Dalam kegiatannya harus ditunjang dengan adanya dorongan bagi sumber daya manusianya, baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri manusia. Sehubungan dengan ini, maka penulis akan memfokuskan pembahasan tentang motivasi yang timbul dari luar diri manusia, yaitu

gaji dan insentif. Jadi jelas bahwa memang antara gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik memilih judul yaitu "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan pokok penelitian ini adalah :

1. Apakah gaji dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar ?
2. Apakah insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar ?
3. Apakah gaji secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Penanganan sumber daya manusia agar lebih memberikan kontribusi positif bagi organisasi perlu dilakukan suatu manajemen terhadap sumber daya manusia untuk menggali potensi-potensi yang ada agar dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu penulis mengutip beberapa pengertian sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2006 : 241), bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dengan fisik yang dimiliki seorang individu yang sangat menentukan kecepatan dan ketepatan kualitas hasil pekerjaan, sehingga bila semua jenis dan sumber tingkat kerja dipadukan dengan baik akan didapatkan irama kerja yang dinamis dan produktif.

Selanjutnya menurut Fathoni (2006 : 11), sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Kemudian Nawawi (2000 : 40), mendefinisikan sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi, disebut juga personil, tenaga kerja atau karyawan.
2. Sumber daya manusia adalah potensi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material dan non finansial).

Beberapa pengertian yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai aset dan modal dikarenakan manusia memiliki potensi yang sangat besar untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Selanjutnya pengertian manajemen sumber daya manusia, penulis mengutip pendapat Hasibuan (2006 : 10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Panggabean (2002 : 15), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, motivasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian Alwi (2001 : 6), mendefinisikan sebagai berikut : manajemen sumber daya manusia

adalah bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimumkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated*, struktural dan tehnik-tehnik personil.

Ketiga definisi itu dikemukakan dalam visi, misi, kapasitas pengalaman praktek, kultur, lingkup organisasi dan orientasi pandangan yang mungkin berbeda tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, motivasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian Motivasi

Motivasi untuk setiap orang adalah bagaimana merealisir konsep yang ada pada dirinya, yaitu bagaimana hidup ini dapat dijalani dalam suatu cara sesuai dengan peran dan fungsinya sehingga dapat mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuan dirinya. Setiap organisasi bagaimanapun besarnya akan memiliki pimpinan atau manajer, selalu bekerjasama dengan bawahannya dengan kata lain tidak bekerja sendiri, tetapi meminta bantuan orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam setiap usaha di mana sekelompok orang-orang melakukan pekerjaan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu, dan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tentunya didasari dengan motivasi.

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan, keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mereka ingin bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak memiliki keinginan untuk bekerja dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Namun yang perlu diketahui bahwa itu tidak dapat dipaksakan melainkan muncul dari diri sendiri, dengan demikian motivasi itu bersifat individual dalam arti setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat.

Ada hal menarik dan perlu diamati pada perilaku manusia yang beraktivitas dalam suatu organisasi di mana ada manusia yang tidak atau kurang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya, ada pula yang memiliki potensi kemampuan tetapi tidak ada keinginan melaksanakan tugasnya dengan baik serta adapula yang mampu memanfaatkan potensinya dengan baik sehingga ada kemudahan memotivasi

dirinya untuk melaksanakan tugas serta fungsi dengan baik, hal ini karena adanya dorongan dari dalam dan biasanya perilaku seperti ini menganggap dirinya bagian dari organisasi tempatnya bekerja.

Irawan, (1997 : 235) mengemukakan bahwa motivasi adalah hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Motivasi juga dapat berarti rangsangan atau dorongan untuk membangkitkan semangat seseorang atau kelompok. Menurut Mitchell dalam Winardi (2002 : 1) bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang di arahkan ke arah tujuan tertentu. Sedangkan Sarwoto (1997 : 135) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) kerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan. Moekijat (1999 : 130) mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap perasaan atau keinginan-keinginan yang sangat mempengaruhi sehingga individu didorong untuk bertindak. Motivasi adalah pengaruh kekuatan yang menimbulkan kelakuan. Motivasi adalah proses dalam menentukan gerakan atau perilaku individu.

Dari definisi di atas yang dikemukakan memberikan gambaran bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberi manfaat baginya agar keinginan terpenuhi.

Pengertian dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja di atas ditujukan pada suatu bentuk organisasi yang artinya adalah kemampuan organisasi dalam melaksanakan suatu program yang telah disusun untuk mencapai apa yang menjadi tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi antara hasil yang dicapai (*output*) dengan yang dikorbankan (*input*).

Pengertian ini cukup sederhana, tetapi mengandung makna yang sangat luas, di mana kinerja dikatakan sebagai suatu prestasi yang dimaksud di sini tidak semata-mata apa yang telah dicapai tetapi harus diukur berapa besar pengorbanan yang harus ditanggung dalam mencapai hasil. Kinerja sebagai suatu perbuatan yang ditujukan oleh organisasi dalam melaksanakan aktifitasnya, maka kinerja harus nyata terlihat, dapat diamati dan dapat diukur.

Irawan (1997 : 12) memberikan definisi sebagai berikut : kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat kongkrit, dapat diamati dan dapat diukur.

Dalam Kamus Ekonomi (2006 : 518) disebutkan bahwa *performance* (kinerja) adalah istilah umum yang menggambarkan tindakan atau aktivitas suatu organisasi selama periode tertentu, seiring dengan referensi pada atas sejumlah standar, seperti biaya yang diproyeksikan, pertanggungjawaban manajemen dan sejenisnya.

Menurut Prawirosentono (1999 : 136) di dalam organisasi dikenal 3 jenis kinerja yaitu :

1. Kinerja Administrasi (*Administration Performance*).
   Kinerja administrasi berkaitan dengan kinerja organisasi termasuk di dalamnya tentang struktur *administrative* yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggungjawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi, disamping itu kinerja administrasi berkaitan

dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antara unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antara unit kerja.

2. Kinerja operasi (*operation Performance*).
   Kinerja operasional berkaitan dengan aktivitas penggunaan setiap sumber daya yang ada dalam organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumber daya tergantung sumber daya manusia yang mengerjakannya. Seorang pimpinan harus mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya dapat mengancam kelangsungan hidup organisasi.
3. Kinerja Strategi (*Strategic Performance*).
   Kinerja strategi dievaluasi atas ketetapan dalam memiliki lingkungan dan kemampuan adaptasi (penyesuaian) atas lingkungan. Biasanya kebijaksanaan strategi dipegang oleh atasan (manajemen tingkat tinggi) karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar dalam berhubungan dengan organisasi.

Pengertian Karyawan

Membahas masalah karyawan sama halnya dengan membahas soal personalia atau karyawan. Keduanya mempunyai arti yang sama, yaitu urusan personalia atau seluruh kegiatan yang berkaitan dengan personalia, karyawan atau tenaga kerja. Dalam penjelasan Undang-Undang tentang Pokok-Pokok Kekaryawanan, pada umumnya yang dimaksud dengan kekaryawanan adalah segala hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Karyawan Negeri. oleh karena itu, istilah kepegawaian lebih umum dipergunakan di kalangan pemerintah. Sedangkan istilah personalia lebih dikenal dikalangan badan-badan usaha swasta. Menurut Syafaruddin (2001 : 21), karyawan adalah investasi (*human investment*) bagi organisasi sehingga mereka bukanlah alat produksi tetapi sebagai partner bagi manajer dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2006 : 12) mendefinisikan bahwa karyawan adalah perencana, pelaku dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Secara garis besar karyawan (karyawan, tenaga kerja, personalia) adalah orang-orang yang dipekerjakan pada sebuah badan usaha atau organisasi bisnis yang turut membantu proses kegiatan usaha.

Pengertian Gaji

Gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat memenuhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Menurut Poerwono (1982) peranan gaji ditinjau dari dua pihak, yaitu :

1. Aspek pemberi kerja (pimpinan) adalah manajer.
   Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang di berikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.
2. Aspek penerima kerja (karyawan).
   Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji bukan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tapi gaji merupakan salah satu motivasi yang penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

Menurut Komaruddin (1995 : 164) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi lain, yaitu :

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

Menurut Gitosudarmo (1995 : 230) menyatakan bahwa untuk merancang imbalan finansial khususnya gaji dapat mempertimbangkan faktor-faktor seperti keadilan, kemampuan organisasi, mengaitkan dengan prestasi, peraturan pemerintah dan kompetitif.

Penggajian yang dirancang perlu mempertimbangkan azas keadilan. Konsep keadilan dalam hal ini berkaitan dengan *output-income*, input ataupun masukan antara lain meliputi pengalaman/masa kerja, senioritas, jenjang pendidikan, keahlian, beban tugas prestasi dan lain sebagainya, sedangkan *income* (hasil) adalah imbalan-imbalan yang diperoleh pekerja. organisasi jangan memaksakan diri untuk memberikan gaji di luar kemampuannya, karena hal itu dapat menyebabkan organisasi yang pada gilirannya juga akan merugikan pekerja itu sendiri. Untuk bidang tertentu dalam organisasi di mana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antara gaji dan prestasi kerja masing-masing.

Penggajian harus memperhatikan peraturan pemerintah, seperti misalnya ketentuan tentang Upah Minimum Regional. Idealnya, gaji yang diberikan organisasi di atas ketentuan pemerintah. Gaji memadai yang diterima oleh pekerja akan menimbulkan ketentraman dalam bekerja dan mereka tidak akan berprilaku macam-macam.

Penggajian yang dirancang hendaknya memperhatikan gaji yang dilakukan oleh organisasi lain dalam industri yang sama. Menentukan tarif yang lebih tinggi dari organisasi lain yang sejenis maupun orang-orang yang berkualitas masuk ke dalam organisasi yang pada gilirannya akan meningkatkan laju perkembangan perusahaan.

Pembayaran gaji dilakukan setiap sebulan sekali di mana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengertian Insentif

Insentif adalah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Fungsi utama dari insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja tetapi bersifat pribadi maka akan merasakan adanya ketidakadilan. Dan ketidakadilan ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku, seperti ketidakhadiran dan prestasi kerja. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Pengertian insentif menurut Panggabean (2002 : 77), insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sujak (2000 : 89) berpendapat bahwa penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan distribusi kepada organisasi. Sedangkan pengertian insentif menurut Herjdrachman dan Saud Husnan (1998 : 89), insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan pengertian insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang

diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi kepada organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang dikemukakan adalah :

1. Pemberian gaji dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.
2. Pemberian insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.
3. Pemberian gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Berdasarkan judul yang diajukan, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yakni gaji dan insentif, sedangkan variabel terikat yakni kinerja karyawan.

Definisi operasional Variabel

Dalam rangka menyatukan persepsi dalam penelitian ini maka dirumuskan definisi operasionalnya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Gaji dan insentif merupakan suatu cara untuk menumbuhkan semangat yang mendorong individu untuk bertindak dan bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal.
2. Gaji, merupakan imbalan yang dibayar secara periodik oleh Hotel Grand Clarion kepada karyawan serta mempunyai jaminan pasti yang dibayarkan setiap bulan.
3. Insentif, merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.
4. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
5. Karyawan (karyawan, tenaga kerja, personalia) adalah orang-orang yang dipekerjakan pada sebuah badan usaha atau organisasi bisnis yang turut membantu proses kegiatan usaha, perkembangan situasi dan sebagainya.

Pengukuran Variabel

Pengukuran terhadap variabel digunakan instrumen berupa angket dengan menggunakan Skala Likert pada item-item pertanyaan yang menurut alternatif jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lainnya.
Silalahi (2009 : 229) mengemukakan bahwa Skala Likert adalah teknik penskalaan yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang dirinya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan satu hal.

Jadi, data himpunan yang menggunakan daftar pertanyaan dan pernyataan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik Skala Likert kemudian data diukur secara kuantitatif. Setiap jawaban diberikan skor numerik (angka) untuk menentukan pendapat karyawan tentang gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai pembobotan dengan teknik Skala Likert dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.
Penentuan Skor dan Alternatif Pilihan Jawaban

Skor	Alternatif Pilihan Jawaban
5	Sangat Besar / Sangat Sesuai / Sangat Adil / Sangat Bermanfaat / Sangat Baik
4	Besar / Sesuai / Adil Bermanfaat / Baik
3	Cukup / Cukup Baik / Cukup Sesuai / Cukup Adil / Cukup Bermanfaat
2	Kurang Kecil / Kurang Sesuai / Kurang Adil Kurang Bermanfaat / Kurang Baik
1	Sangat Kurang / Sangat Tidak Adil / Sangat Tidak Bermanfaat / Sangat Tidak Sesuai / Tidak Baik

Sumber : Silalahi (2009 : 229)

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Sugiyono (2006 : 90) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (1998 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Hotel Grand Clarion di Kota Makassar dengan jumlah 601 orang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2.
Populasi Penelitian

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	General Manager	1
2	General Manager Department	9
3	Human Resources Department	13
4	Sales Marketing Department	17
5	House Keeping Department	71
6	Front office Department	47
7	Finance Department	68
8	Entertainment Department	116
9	Engineering Department	33
10	F & B Department	101
11	F & B Product Department	85
Jumlah		601

Sumber : Data Hotel Grand Clarion

Sampel

Menurut Sugiyono (2004 : 73) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Silalahi (2009 : 255), pengertian rancangan sampel adalah seperangkat prosedur untuk pemilihan unit-unit dari populasi yang dijadikan sebagai sampel. Karakteristik utama dari satu sampel yang baik adalah derajat sejauh mana sampel merupakan representasi dari populasi dari mana sampel dipilih.

Peneliti menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* yaitu suatu karakteristik tertentu terlebih dahulu dikelompokkan dalam beberapa sub populasi, sehingga setiap sub populasi yang memiliki anggota sampel yang relatif homogen. Lalu dari setiap sub populasi ini kemudian ditentukan stratanya mulai dari level atas, tengah dan yang rendah dan peneliti memilih level terendah yaitu karyawan operasi Hotel

Grand Clarion di Kota Makassar. Peneliti memilih sub populasi level terendah atau karyawan operasi karena melihat aktivitas dan kinerjanya lebih banyak.

Untuk mengukur besarnya sampel, Umar (2004 : 78) menggunakan pendapat Slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :
n = Jumlah sampel yang dicari
N = Jumlah populasi
e = Persentase batas kesalahan

Dari rumus tersebut maka akan didapatkan besarnya jumlah sampel yang akan diteliti. Dari jumlah populasi sebesar 601 orang dan menggunakan batas kesalahan sebesar 10 %, maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 50 orang karyawan operasi Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.

Tabel 3.
Sampel Penelitian

No.	Unit Kerja	Sampel
1	House Keeping Department	6
2	Front office Department	4
3	Finance Department	5
4	Entertainment Department	12
5	Engineering Department	3
6	F & B Department	11
7	F & B Product Department	9
Jumlah		50

Sumber : Data Hotel Grand Clarion

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara, sebagai penunjang dalam pengambilan data di Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.
2. Dokumentasi, berupa data sekunder yang telah dipublikasikan oleh pihak Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.
3. Teknik angket, dengan menggunakan angket diharapkan responden dapat memberikan tanggapannya tentang pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, dengan menggunakan item-item pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan dua variabel. Analisis ini untuk mempelajari hubungan fungsional antara dua variabel bebas atau variabel independen (X) dengan satu variabel terikat atau variabel dependen (Y). Apabila hubungannya bersifat linear maka bentuk umum persamaannya menurut Priyatno (2008 : 73) adalah :

$$\hat{Y} = b_o + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :
$\hat{Y}$ = Kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion
b = Parameter
X_1 = Gaji
X_2 = Insentif

Untuk menentukan kebermaknaan apakah persamaan yang diperoleh dapat dijadikan sebagai penduga yang tepat maka nilai koefisien regresi yang diperoleh diuji melalui uji statistik. Menurut Kuncoro (2003 : 218) uji statistik yang digunakan adalah statistik uji F dan uji T.

Statistik uji F (*Uji Signifikansi Simultan*)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam persamaan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 12 *for windows*, untuk menguji kebersamaan koefisiaen regresi digunakan uji F.

Hipotesis yang diajukan adalah :

- Ho : b1 = b2 = 0 variabel bebas (gaji dan insentif) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- H1 : b1 ≠ b2 ≠ 0 variabel bebas (gaji dan insentif) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Kriteria pengujian hipotesis :

- Tolak Ho dan terima H1 jika nilai sig F < α = 0,05 artinya gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Tolak H1 dan terima Ho jika nilai sig F > α = 0,05 artinya gaji dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Statistik uji T (*Uji Signifikansi Parsial*)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel yang terdiri dari gaji (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Pengaruh gaji (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), jika X_2 dikendalikan :
   - Ho : b1 = 0
   - H1 : b1 ≠ 0
2. Pengaruh insentif (X_2) secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y), jika X_2 dikendalikan :
   - Ho : b2 = 0
   - H1 : b2 ≠ 0

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai thitung > ttabel dan jika nilai signifikansi lebih dari α : 0,05 maka dinyatakan variabel bebas (X_1) tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y).
- Apabila nilai thitung < ttabel dan nilai signifikasinya α : 0,005, maka dinyatakan bahwa variabel bebas (X_1) tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data Hasil Penelitian

Identitas Responden

Identitas responden di sini dimaksudkan untuk memahami karakteristik responden secara mendalam, sehingga membantu memperoleh gambaran tentang keadaan dan ciri responden.

Tabel 4.
Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	32	64
Perempuan	18	36
Total	50	100

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2011

Berdasarkan tabel 4 maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 32 orang atau persentasenya sebesar 64 %, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan persentasenya hanya 36 % atau berjumlah 18 orang. Hal ini mengindikasikan tenaga kerja atau karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak diserap oleh pihak Hotel Grand Clarion di Kota Makassar karena laki-laki lebih efisien baik dari tenaga maupun pemikirannya. Hal ini menandakan bahwa spesifikasi pekerjaan yang ada di Hotel Grand Clarion di Kota Makassar mampu dilakukan dan dikerjakan oleh tenaga laki-laki sehingga menjadi pertimbangan perusahaan untuk merekrut karyawan.

Tabel 5.
Identitas Responden berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
< 25 tahun	24	48
26 – 29 th	19	38
30 – 35 th	5	10
36 – 40 th	2	4
Total	50	100

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2011

Berdasarkan tabel 5 maka diketahui bahwa sebagian responden masih berumur dibawah 25 tahun dengan jumlah 24 orang dengan persentase 48 % dan sebagian kecil ada pada umur 36-40 tahun dengan jumlah 3 orang dengan persentase 4 %. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar tenaga kerja atau karyawan yang berada di Hotel Grand Clarion di Kota Makassar masih tergolong muda yaitu sebanyak 24 orang dikarenakan spesifikasi pekerjaan yang ada membutuhkan karyawan yang energik dan memiliki semangat yang tinggi.

Analisis Deskriptif

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk tetap mampu bersaing, adalah peningkatan kinerja pelayanan, oleh karena itulah dalam peningkatan kinerja maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah sumber daya manusia. Salah satu upaya yang ditempuh Hotel Grand Clarion di Kota Makassar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah perlu memperhatikan mengenai pemberian motivasi ekstrinsik seperti gaji dan insentif.

Berikut disajikan data mengenai rekapitulasi pembayaran gaji dan insentif karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar dari tahun 2006-2009 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 6.
Rekapitulasi Pembayaran Gaji dan Insentif pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar Tahun (2006-2009)

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Gaji (X_1) (Rp/Tahun)	Jumlah Insentif (X_2) (Rp/Tahun)
2006	601	480.800.000	1.202.000.000
2007	601	540.900.000	1.262.100.000
2008	601	601.000.000	1.322.200.000
2009	601	661.100.000	1.382.300.000

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2011

Dari tabel 6 menunjukkan adanya peningkatan gaji dan insentif tahunnya di Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. Hal ini tidak terlepas dari faktor pemberian gaji dan insentif yang dilakukan pihak manajemen hotel mengacu pada kebijakan pemerintah dalam menentukan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang setiap tahunnya mengalami peningkatan serta kebijakan manajemen Hotel Grand Clarion di Kota Makassar dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan sekaligus strategi mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tidak memilih untuk pindah.

oleh karena itu sudah selayaknya pihak perusahaan memperhatikan pemberian gaji dan insentif yang layak bagi karyawan agar menghindari ketidakefisienan dan juga menghindari berbagai permasalahan lainnya.

Analisis Tanggapan Responden mengenai Pemberian Gaji dan Insentif

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, maka salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah pemberian gaji dan insentif. Dengan adanya pemberian gaji dan insentif maka dapat memungkinkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam melakukan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka Hotel Grand Clarion di Kota Makassar harus memperhatikan pemberian gaji dan insentif.

1. **Variabel Gaji**

Dengan pentingnya pemberian imbalan berdasarkan variabel gaji, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai gaji yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 7.
Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Gaji

Interval Skor	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
21-19	Sangat Setuju	9	18
18-16	Setuju	25	50
15-13	Ragu-Ragu	13	26
12-10	Kurang Setuju	3	6
9 ke bawah	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2011

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa untuk variabel gaji sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 50 % atau berjumlah 25 orang dan hanya sebagian kecil yang menyatakan kurang setuju yaitu 6 % atau berjumlah 3 orang. Hal ini mengindikasikan pemberian gaji yang diberikan sesuai pengorbanan, sesuai keadilan dan juga aturan pemerintah.

2. Variabel Insentif

Dengan pentingnya pemberian dorongan untuk meningkatkan kinerja berdasarkan variabel insentif maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai insentif. Adapun tanggapan responden mengenai insentif karyawan dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 8.
Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Insentif

Interval	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
22 – 21	Sangat Setuju	19	38
20 – 19	Setuju	28	56
18 – 17	Ragu-Ragu	2	4
16 – 15	Kurang Setuju	1	2
14 – 13	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100

Sumber : Lampiran data hasil olahan 2011

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa untuk variabel insentif responden memberikan jawaban setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 56 % dan hanya 1 orang yang memilih tidak sejutu. Hal ini mengindikasikan karyawan Hotel Grand Clarion di Kota Makassar menyelesaikan tugas sesuai yang diharapkan manajemen, sehingga insentif yang diterima mampu mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja, mampu memenuhi kebutuhan ekonomi dan mengandung unsur keadilan.

Analisis Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan

Besarnya tanggapan dari hasil jawaban responden terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dibawah ini :

Tabel 9.
Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Kinerja Karyawan.

Interval	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
22 – 21	Sangat Setuju	9	18
20 – 19	Setuju	33	66
18 – 17	Ragu-Ragu	8	16
16 – 15	Kurang Setuju	-	-
14 – 13	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100

Sumber : Lampiran data hasil olahan 2011

Dari tabel 9 menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan, responden memberikan jawaban setuju sebesar 33 orang dengan persentase 66 %. Hal ini karena perusahaan merancang sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan kerja sebagai sumber utama motivasi, sedangkan responden memberikan jawaban netral atau cukup dikarenakan kurangnya sifat positif karyawan untuk mengembangkan kemauan untuk bekerja secara efektif dan produktif.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Pengujian terhadap variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan terhadap variabel Y, dengan membandingkan nilai sig F hitung dengan F tabel atau membandingkan nilai sig F dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 10.
Hasil Uji F, Pengaruh Gaji (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F
Regression	21.710	2	10.855	6.715	.003(a)
Residual	75.970	47	1.616		
Total	97.680	49			

Sumber : Lampiran data hasil olahan 2011

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

a. Ho : b1 = b2 = 0
b. H1 : b1, salah satunya tidak sama dengan nol

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Apabila F hitung < F tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari α : 0,05 maka Ho diterima dan H1 ditolak, artinya memiliki pengaruh yang signifikan antara X_1 (gaji) dan X_2 (insentif) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan).
2. Apabila F hitung > F tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari α : 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 (gaji) dan X_2 (insentif) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil penghitungan, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003, kemudian dibandingkan dengan taraf signifikansi α : 0,05, (003 < 0,05). Hal ini berarti Ho diterima yang menyatakan bahwa X_1 (gaji) dan X_2 (insentif) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y (kinerja karyawan), dan menerima H1 yang menyatakan bahwa X_1 (gaji) dan X_2 (insentif) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y (kinerja karyawan).

2. Uji t (Parsial)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel gaji (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

a. Pengaruh gaji (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), jika X_2 dikendalikan :
   Ho : b1 = 0
   H1 : b1 = 0
b. Pengaruh insentif (X_2) secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y), jika X_2 dikendalikan :
   Ho : b2 = 0
   H1 : b2 = 0

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai t hitung > t tabel dan jika nilai signifikansi lebih dari α : 0,05 maka dinyatakan variabel bebas (X_1) tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y).
2. Apabila nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi α : 0,005, maka dinyatakan bahwa variabel bebas (X_1) tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel variabel (Y).

Tabel 11.
Uji t, Pengaruh berupa Gaji (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients			Thitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.219	2.484	-	4.517	.000
gaji	.109	.121	.123	.905	.370
insentif	.321	.104	.418	3.079	.003

Sumber : Lampiran data hasil olahan 2011

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel yang terdiri dari gaji (X_1) dan insentif (X_2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Variabel gaji (X_1), nilai signifikansinya 0,370 > 0,05 menunjukkan bahwa variabel gaji (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel insentif (X_2), nilai signifikansinya 0,003 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

$$Y = 11,219 + 0,109\ X_1 + 0,321\ X_2$$

Dengan memperhatikan arah dari masing-masing variabel bebas (X) pada persamaan regresi berganda di atas, maka nilai konstanta dari nilai koefisien arah X dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. bo = 11,219 berarti bahwa tanpa memperhatikan variable gaji (X_1) dan insentif (X_2) maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 11,219.
2. b1 = 0,109 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel gaji (X_1) maka akan mempengaruhi besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,109 (hubungan positif).
3. b2 = 0,321 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel insentif (X_2) maka akan mempengaruhi besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,321 (hubungan positif).

Jadi dari hasil analisis data memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan sebelumnya secara simultan bahwa gaji dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, atau dengan kata lain terjadinya pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan harus didukung dengan faktor lainnya. Artinya semakin besar gaji karyawan maka semakin tinggi dorongan kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah gaji karyawan maka semakin rendah pula tingkat kerjanya.

Variabel gaji (X_1) tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena melihat hasil olahan data dan jawaban responden yang mengatakan bahwa pembayaran gaji dilakukan setiap bulan sekali dan sudah ditentukan jumlahnya oleh perusahaan dan dipastikan dibayar, sehingga karyawan menganggap bahwa gaji merupakan sesuatu yang pasti dan tidak akan berkurang atau bertambah karena sudah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan, maka karyawan menganggap bahwa bekerja secara maksimal atau tidak maksimal gaji tetap akan sama.

Sedangkan variabel insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, artinya semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan karena variabel insentif bisa menjadi tambahan pendapatan karyawan selain gaji pokok dalam satu bulan yang diterima.

Berdasarkan hasil analisis telah memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa secara simultan gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial variabel insentif berpengaruh lebih dominan dibanding dengan variabel gaji terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bagian ini akan membahas antara lain mengenai kesimpulan hipotesis dan kesimpulan masalah penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, yang dianalisis

menggunakan alat analisis SPSS 12 *for Windows* seperti yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian secara simultan atau bersama-sama, berupa gaji dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.
2. Pengujian secara parsial, variabel Gaji (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.
3. Pengujian secara parsial, hanya variabel insentif (X_2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.

Saran

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang ada, serta berdasarkan pada kritik dan saran responden yang terlampir pada kuesioner, penulis berusaha mengajukan beberapa masukan atau saran bagi perusahaan yang bersangkutan untuk menciptakan strategi yang cocok guna meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa masukan yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan atau terkait dengan adanya temuan hipotesis di atas antara lain :

1. Dengan adanya pemberian motivasi ekstrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan. oleh karena itu, pengaturan dengan berdasarkan rasional yang memberikan rasa adil serta memperhatikan kebutuhan karyawan.
2. Mengingat adanya pengaruh yang signifikan di dalam pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, maka diharapkan kepada pimpinan perusahaan untuk dapat meningkatkan tingkat pemberian motivasi utamanya gaji dan insentif dalam rangka peningkatan kesejahteraan ekonomi karyawan sesuai dengan pendapatan perusahaan.
3. Diharapkan perusahaan agar dapat meningkatkan gaji dan insentif kepada karyawan agar dapat lebih bekerja dengan giat.

DAFTAR PUSTAKA

_____1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia, Jakarta.

Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Anonim. 2006. *Kamus Ekonomi*. Cetakan Pertama. Wacana Intelektual.

Fhathoni, A. R. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit P.T. Rineka Cipta, Jakarta.

Gitosudarmo, I. dan Sudita, N. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Gitosudarmo. 1995. *Jurnal, Gaji, Tunjangan, Bonus*. Google.com

Hasibuan, S. M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Heidjrachaman dan Suad Husnan. 1998. *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Penerbit BPFE yogyakarta.

Husein, Umar. 2004. *Petunjuk Lengkap Membuat Skripsi dan Tesis*. Rajawali Pers, Jakarta.

Indroyo dan I Nyoman Sudita. 2000. *Manajemen Strategis*. Penerbit BPFE Yogyakarta.

Irawan. 1997. *Manajemen Unjuk Kerja*. Penerbit Gramedia. Jakarta.

Komaruddin. 1995. *Definisi Gaji, Tunjangan dan Bonus*. Google.com

Kuncoro, Mudrajad. *Metode riset bisnis dan ekonomi*, Edisi I dan II, Erlangga.

Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kekaryawanan)*. Penerbit C.V. Mandar Maju, Bandung.

Moelyono. 1997. *Kamus Besar Indonesia*. Penerbit Gramedia, Jakarta.

Nawawi, H. H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

P. Sumadji, Pratama, Yudha. dan Rosita. 2006. *Kamus Ekonomi*. Cetakan I. Wacana Intelektual.

Panggabean, S. M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Poerwono. 1982. *Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan*. Google.com

Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, BPFE.

Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Cetakan Kedua. Yogyakarta. MediaKom.

Sarwoto. 1997. *Dasar-Dasar organisasi Manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarata.

Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung. P.T. Refika Aditama.

Suci Surya Putri. 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.T. Mega Indah Sari di Kota Makassar*. Skripsi tidak diterbitkan. UNM.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.

Sujak, Abi. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta. BPFE.

Umar, Husain. 2001. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta. P.T. RajaGrafindo Persada.

Winardi, J. 2002. *Peran dalam Manajemen*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wursanto, IG. 2003. *Manajemen Kekaryawanan 1*. Cetakan Ke 10. Penerbit Kanisius (Anggota IKAPI), Yogyakarta.