



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Hotel 88 di Jakarta

Fetty Asmaniati^{1*}, Ismeth Emier Osman², Anita Swantari³, Haryo Wicaksono⁴, Candra Hidayat⁵, Mira Maharani⁶

¹S2 Pariwisata, Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti, Jl. IKPN Bintaro No.1, Pesanggrahan, Jakarta Selatan

^{2,3,4,5}STr Perhotelan, Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti, Jl. IKPN Bintaro No.1, Pesanggrahan, Jakarta Selatan

⁶STr Usaha Perjalanan Wisata, Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti, Jl. IKPN Bintaro No.1, Pesanggrahan, Jakarta Selatan

¹e-mail: *fettyasmaniati@stptrisakti.ac.id

*Corresponding author

ABSTRACT

This study aims to determine salary, incentives and work motivation on employee performance. Quantitative descriptive is this type of research, using several analytical methods. The unit of analysis is hotel 88 employees consisting of Hotel 88 Mangga Besar 120 employees, Hotel 88 Mangga Besar VIII employees and Hotel 88 Fatmawati employees using accidental sampling. The population in this study were all employees at Hotel 88. The sample in this study was 100 respondents. The results of the study show that salary, incentives and work motivation have a significant effect on employee performance. Salary is useful for employees to meet their daily needs. Employee incentives can increase employee work productivity as a reward for Hotel 88 work performance. Work motivation provides comfort for employees to continue working at Hotel 88 because the work environment is comfortable and safe.

Keywords:

salary, incentives, work motivation, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui gaji, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian ini, menggunakan metode analisis berganda. Unit analisis ini adalah karyawan hotel 88 yang terdiri dari karyawan Hotel 88 Mangga Besar 120, karyawan Hotel 88 Mangga Besar VIII dan karyawan Hotel 88 Fatmawati dengan menggunakan accidental sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Hotel 88. Sampel dalam penelitian berjumlah 100 responden. Hasil penelitian secara menunjukkan bahwa gaji, insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaji bermanfaat bagi karyawan untuk pemenuhan kebutuhan mereka sehari-hari. Insentif karyawan dapat menaikkan produktivitas kerja karyawan sebagai balas jasa pihak Hotel 88 atas prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja memberikan kenyamanan kepada karyawan untuk bertahan bekerja di Hotel 88 karena lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Kata Kunci:

gaji, insentif, motivasi kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan dapat semangat untuk bekerja, maka gaji, insentif dan motivasi kerja harus diterapkan secara nyata dan maksimal agar hasil kerja karyawan dapat meningkat, sehingga tujuan perusahaan mendapatkan laba yang maksimal akan tercapai (Subianto, 2016). Gaji, insentif dan motivasi kerja dapat bermanfaat untuk kelangsungan kesejahteraan hidup yang layak penunjang perekonomian karyawan yang nilai nominalnya berupa uang sudah diatur melalui undang-undang atau peraturan yang dibuat dan ditetapkan Pemerintah Republik Indonesia (Hariyanti, 2020).

Kinerja karyawan memiliki tiga peran yaitu (Husna et al, 2016): (1) Keahlian individu meliputi kecakapan dan kemampuan individu; (2) Kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan yang berhubungan dengan tugas tenaga kerja; (3) Keadaan internal dan eksternal yang berperan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, insentif dan motivasi kerja, apabila salah satunya tidak terpenuhi maka kinerja dari tenaga kerja diperusahaan akan mengalami hambatan (Pusparani, 2021).

Pemberian gaji yang layak dan baik akan berguna untuk meningkatkan loyalitas karyawan yang berkualitas (Liem & Sutanto, 2019). Karyawan yang berkualitas memiliki keahlian yang tinggi, kemudian kompetitor biasanya membujuk karyawan tersebut agar berhenti dari perusahaan yang lama dan masuk ke perusahaan yang baru yang dipunyai kompetitor (Andria & Putri, 2019). Oleh karena itu karyawan perlu diberi gaji yang baik dan layak agar karyawan berkualitas dapat terwujud dan tetap setia bekerja di perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat yang sejalan dengan kenaikan profitabilitas perusahaan (Batubara et al, 2013).

Pemberian insentif merupakan penyemangat para karyawan untuk bekerja lebih baik, mendapatkan rasa kebahagiaan untuk bekerja (Herienda et al, 2022). Jika kebahagiaan karyawan tercapai, maka akan mempengaruhi kinerja mereka secara nyata (Mustofa, 2017). Insentif juga bermanfaat bagi perusahaan karena semua karyawan, manajer dan pemilik perusahaan dapat terpenuhi harapannya, sehingga dapat menciptakan keadaan yang harmonis yang dapat memperlancar kegiatan usaha (Zulkarnaen & Suwarna, 2017).

Perusahaan pun harus memberikan motivasi kerja kepada karyawannya seperti memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, memberikan pengembangan diri dengan pelatihan dan pendidikan, memberikan liburan bersama dan memberikan kenaikan jabatan untuk karyawan yang berprestasi (Orocomna et al, 2018). Motivasi kerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dan semangat menyelesaikan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan (Miskiani & Bagia, 2020).

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, tujuan pemberian gaji sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Herienda et al, 2022). Kemudian insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan

produktivitas kerjanya. Adapun bentuk insentif yaitu (Herienda et al, 2022): (1) Non material Insentif meliputi piagam, piala, medali; (2) Material sosial insentif meliputi promosi, naik gaji, dan material insentif meliputi uang dan barang. Selanjutnya motivasi kerja adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, motivasi kerja akan berdampak pada prestasi kerja karena karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya yang cukup sulit, menantang, dan realistis, kemudian dapat dikerjakan dengan baik dan tepat waktu, sehingga menimbulkan prestasi pada dirinya (Winarni & Utomo, 2013).

Dari uraian di atas gaji, insentif dan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus memperhatikan tiga faktor tersebut agar mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memiliki loyalitas kepada perusahaan serta bertahan di perusahaan untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan.

Hotel 88 merupakan usaha hotel yang didirikan oleh Perusahaan Waringin Hospitality. Hotel bisnis dengan konsep minimalis ini mulai berdiri pada tahun 2010, dengan cabang pertama di Jl. Raya Mangga Besar No. 120 Jakarta Pusat. Dengan didirikannya Hotel 88, maka diperlukan tenaga kerja yang merupakan faktor yang mutlak yang harus diperlukan oleh Hotel 88, agar tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba akan terwujud. Untuk mewujudkan itu diperlukan kinerja karyawan yang berkualitas baik, maka kebutuhan dari karyawan harus diperhatikan oleh manajemen Hotel 88 antara lain gaji, insentif dan motivasi kerja.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Dengan gaji karyawan yang layak dan pantas diberikan perusahaan sesuai dengan UMP (upah minimum provinsi) akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan Hotel 88 di Jakarta; (2) Dengan pemberian insentif kepada karyawan karena berprestasi akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan Hotel 88 di Jakarta; (3) Dengan motivasi kerja yang baik melakukan pekerjaan karena lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan Hotel 88 di Jakarta. Kinerja karyawan pada Hotel 88 bermanfaat untuk menilai kualitas, kuantitas, perbaikan, pengawasan dan efisiensi perubahan. Optimalnya kinerja karyawan sangat perlukan untuk memberikan peningkatan kinerja karyawan dan keberlanjutan usaha Hotel 88 di masa depan. Salah satu penilaian kinerja karyawan di Hotel 88 adalah dalam memberikan gaji, insentif dan motivasi kerja berdasarkan pada pendidikan, ketrampilan, tingkah laku dan sikap yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan tanggap dan respon karyawan terhadap kewajiban atau tugasnya dapat dilaksanakan dengan baik dan mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Hotel 88 di Jakarta".

2. METODE PENELITIAN

Deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian ini, menggunakan metode analisis berganda dengan bantuan Software SPSS. Unit analisis ini adalah Hotel 88 Mangga Besar 120, Hotel 88 Mangga Besar VIII dan Hotel 88 Fatmawati.

Peneliti menyebarkan kuisioner kepada karyawan Hotel 88 dengan *google form*. Pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* yaitu peneliti menyebarkan kuisioner kepada karyawan yang kebetulan bertemu langsung dengan peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Hotel 88.. Sampel dalam penelitian ini mengambil acuan dari teori Sugiyono (2017) bahwa jumlah responden yang layak berjumlah 30 responden sampai dengan 500 responden, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 karyawan Hotel 88.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Data/Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	53	53%
Perempuan	47	47%

Sumber: Data diolah (2022)

Karakteristik responden di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak yang membantu dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 53 orang atau 53%, sedangkan wanita berjumlah 47 orang atau 47%.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel
Gaji	X1.1	0,636	0,197
	X1.2	0,647	0,197
	X1.3	0,625	0,197
	X1.4	0,677	0,197
	X1.5	0,600	0,197
Insentif	X2.1	0,657	0,197
	X2.2	0,607	0,197
	X2.3	0,674	0,197
	X2.4	0,695	0,197
	X2.5	0,616	0,197
Motivasi Kerja	X3.1	0,789	0,197
	X3.2	0,669	0,197
	X3.3	0,614	0,197
	X3.4	0,786	0,197
	X3.5	0,688	0,197
Kinerja Karyawan	X3.1	0,731	0,197
	X3.2	0,790	0,197
	X3.3	0,722	0,197
	X3.4	0,680	0,197
	X3.5	0,779	0,197

Sumber: Data diolah (2022)

Uji validitas menunjukkan semua item pertanyaan pada tabel diatas adalah valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,197).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha
Gaji	0,698	0,600
Insentif	0,637	0,600
Motivasi Kerja	0,752	0,600
Kinerja Karyawan	0,884	0,600

Sumber: Data diolah (2022)

Uji reliabilitas menunjukkan semua variabel (gaji, insentif dan motivasi kerja) pada tabel diatas adalah reliable karena semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai alpha (0,60).

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.741	.551	.537	2.88551

Sumber: Data diolah (2022)

Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 53,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, insentif dan motivasi kerja Sementara sisanya 46,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	2.161	.273		7.909	.000
Gaji	.675	.215	.812	3.137	.021
Insentif	.368	.101	.400	3.639	.017
Motivasi Kerja	.479	.119	.505	4.021	.003

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa: (1) variabel gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan sebesar 0,021 lebih besar dari 0,05; (2) variabel insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan sebesar 0,017 lebih besar dari 0,05; (3) variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan sebesar 0,017 lebih besar dari 0,05.

3.2. Pembahasan

Gaji dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena gaji menurut karyawan Hotel 88 sangat penting sekali karena bermanfaat untuk pemenuhan kebutuhan mereka sehari-hari. Gaji karyawan Hotel 88 yang layak dan pantas diberikan perusahaan sesuai dengan UMP (upah minimum provinsi) Jakarta, akan berdampak pada karyawan yang tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan primer (makanan, pakaian dan perumahan), kebutuhan sekunder (pendidikan, kesehatan dan liburan) karyawan pun dapat terpenuhi juga. Hal tersebut akan mengakibatkan produktivitas kerja seluruh karyawan di Hotel 88 menjadi meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Winarni & Utomo (2013) bahwa gaji berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang diikuti oleh peningkatan kinerja perusahaan

Insentif karyawan dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena insentif menurut karyawan Hotel 88 dapat meningkatkan karyawan untuk menaikkan produktivitas kerja, sehingga menciptakan karyawan yang berprestasi dan insentif juga menjadi faktor penting bagi pihak Hotel 88 karena memberikan balas jasa atas prestasi karyawan telah memberikan manfaat dan keuntungan demi pengembangan dan kemajuan usaha Hotel 88, maka pihak Hotel 88 pantas dan layak memberikan karyawan tersebut penambahan sejumlah uang pada gaji pokoknya, jika seorang karyawan memiliki prestasi sangat tinggi, maka pihak hotel tidak hanya memberikan sejumlah uang dan gaji pokok saja, tetapi akan memberikan kenaikan jabatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mustofa (2017) dan Haedar, et al (2015) bahwa pemberian insentif akan menyebabkan kinerja karyawan dapat meningkat dan memberi motif semangat untuk bekerja.

Motivasi kerja dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi kerja menurut karyawan Hotel 88 akan memberikan kenyamanan kepada mereka untuk bertahan bekerja di Hotel 88 karena lingkungan kerja yang nyaman dan aman, pihak Hotel 88 memberikan pengembangan diri dengan pelatihan dan pendidikan, kemudian pihak Hotel 88 memberikan liburan bersama serta memberikan kenaikan jabatan untuk karyawan yang berprestasi. Hal tersebut memotivasi karyawan untuk bekerja dan semangat menyelesaikan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Gardjito et al (2014) dan Lusri & Siagian (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. KESIMPULAN

Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 53,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, insentif dan motivasi kerja Sementara sisanya 46,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, jenjang karir, beban kerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Uji hipotesis menunjukkan: (1) variabel gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan sebesar 0,021 lebih besar dari 0,05; (2) variabel insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan sebesar 0,017 lebih besar dari 0,05; (3) variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan sebesar 0,017 lebih besar dari 0,05.

Pihak manajemen Hotel 88 Jakarta diharapkan terus memaksimalkan pemberian motivasi kerja kepada karyawan seperti azas perhatian timbal balik dengan mengemukakan harapan atau keinginan Hotel 88 Jakarta dan kemudian Hotel 88 Jakarta pun juga harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh karyawannya. Sehingga perhatian timbal balik pun terjadi, karyawan dan pihak Hotel 88 Jakarta saling memenuhi keinginan, maka hal tersebut akan menimbulkan motivasi kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andria, A., & Putri, R. (2019). Mengungkap Loyalitas Karyawan Dengan Gaji Di Bawah Standar Minimum. *Agora*, 7(1): 1-6. <https://media.neliti.com/media/publications/287227>
- Batubara, K., Pujangkoro, S., & Buchari. (2013). Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *e-Jurnal Teknik Industri FT USU*, 3(5): 23-28. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article>
- Gardjito, A. H., Al Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Admintrasi*, 13(1): 1-8. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/531>
- Haedar., Ikbal, M., & Gunair. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*, 5(1): 15-21. DOI: <http://dx.doi.org/10.35906/je001.v5i1.128>
- Hariyanto, S. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan. *ISTITHMAR: Journal of Islamic Economic Development*, 4(1): 124-145. DOI: <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>
- Herienda, F., Ratnaningtyas, H., & Oktavia, R. C. D. (2022). The Effect of Training and Compensation on Employee Performance on The Implementing Directors of Controlling The Development of The Kemayoran Complex (DP3KK). *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 7(3): 317-324. DOI: 10.30736/jpim.v7i3.1213
- Husna, D. A., Sunuharjo, B. S., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1): 1-9. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1411>
- Liem, A. C., & Sutanto, E. M. (2019). Pengaruh Kepuasan Pada Gaji dan Loyalitas Karyawan Pada Kinerja Karyawan PT Remaja Service di Kupang. *Agora*, 7(2): 1-7. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/9561>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada

- Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya, *Agora*, 5(1): 1-8. <https://media.neliti.com/media/publications/54167>
- Miskiani, K. A., & Bagia, IW. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2): 120-129. DOI: <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27077>
- Mustofa, G. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2): 139-148. DOI: <https://doi.org/10.22219/jmb.v7i2.7008>
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1): 66-72. DOI: <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i001.66-72>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4): 534-543. DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(3): 698-712. <https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/>
- Winarni., & Utomo, H. (2013). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti*, 6(11): 48-71. DOI: <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v6i1.64>
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(1): 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.v1i1.43>