

PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang)

Harli Yogi Kusuma
Heru Susilo
Gunawan Eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: harlyyogi@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation on work employee's and performance at Grand Pujon View Hotel Malang. This type of research used in this research is an explanatory research with a quantitative approach. Data analysis using descriptive and path analysis. The results showed that the material incentive have significant effect on work motivation, non-material incentives have a significant effect on work motivation, incentives has significant effect on performance, non-material incentives have a significant effect on the performance and motivation has significant effect on performance of employee's. The results of the analysis says that the provision of fair and adequate incentives will provide a significant influence on the motivation and performance of employees. Therefore incentives brings positive effect on employee performance.

Keywords: *Incentives, Motivation and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur dan mengungkap data penelitian secara tepat. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan jalur (*path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja, insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis membuktikan bahwa pemberian insentif yang adil dan layak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu pemberian insentif berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan.

Kata Kunci: *Insentif, Motivasi dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan, manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Setiap anggota dari suatu perusahaan mempunyai tujuan berbeda ketika ia bergabung pada perusahaan, agar menjamin tercapainya keselarasan tujuan pimpinan perusahaan memberikan perhatian dengan memberikan insentif.

Pada dasarnya, insentif merupakan pemberian perusahaan atas prestasi kerja karyawannya, untuk mewujudkan hubungan mutualisme antara perusahaan dengan karyawan. Pemberian insentif juga akan memberikan dorongan motivasi agar karyawan bekerja lebih maksimal. Insentif terdiri dari dua jenis insentif yaitu finansial atau materiil dan non materiil. Hadirandja (2002: 265) berpendapat insentif non material adalah fasilitas kerja, pemberian insentif akan memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pemberian insentif dari perusahaan kepada karyawan akan memberikan dorongan moral kepada karyawan untuk bekerja lebih giat sebagai alat motivasi, motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2010: 141) berpendapat bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan prestasi kerja masing-masing. Perusahaan meyakini bahwa pemberian insentif di luar gaji utama akan mempengaruhi prestasi kerja karyawannya.

Motivasi karyawan juga dapat mendorong meningkatnya produktivitas perusahaan. Produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh semangat kerja karyawannya. Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan secara umum dapat berupa turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi, dan adanya pemogokan yang dilakukan oleh karyawan Moekijat, (1994:190-191). Berdasarkan pendapat tersebut, pemberian insentif tidak dapat dipandang sebagai beban perusahaan, melainkan menjadi modal perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Dilihat dari manfaatnya bagi karyawan, insentif dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Mangkunegara (2010:9) berpendapat kinerja adalah hasil kerja kuantitas dan kualitas yang dicapai

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, berdasarkan pendapat tersebut ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi dan kinerja.

Hotel Grand Pujon View adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan, dituntut mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, pelayanan yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja karyawan yang berkualitas. Hotel Grand Pujon View memberikan insentif terhadap semua karyawan, ditujukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan Hotel Grand Pujon View dapat tercapai lebih maksimal. Terkait dengan hal-hal yang sudah dijelaskan sebelumnya, dalam hal ini peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian yaitu **Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang)**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh signifikan dari Insentif Materiil terhadap Motivasi Kerja di Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang?
2. Apakah ada pengaruh signifikan dari Insentif Non Materiil terhadap Motivasi Kerja di Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang?
3. Apakah ada pengaruh signifikan dari Insentif Materiil terhadap Kinerja karyawan di Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang?
4. Apakah ada pengaruh signifikan dari Insentif Non Materiil terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang?
5. Apakah ada pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh dari Insentif Materiil terhadap Motivasi Kerja di Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang.
2. Menjelaskan pengaruh dari Insentif Non Materiil terhadap Motivasi Kerja di Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang.

3. Menjelaskan pengaruh dari Insentif Materiil terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang.
4. Menjelaskan pengaruh dari Insentif Non Materiil terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang.
5. Menjelaskan pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang.

KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Mangkunegara (2009:89) menyatakan bahwa “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 pencapaian tujuan-tujuan organisasi”, insentif sebagai dorongan pada karyawan agar karyawan mau bekerja lebih baik juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkompentensi tinggi agar tetap pada perusahaan. Insentif juga mampu mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik dalam artian lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi.

Motivasi

Menurut Nawawi (2003:351) “Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar”, setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda karenanya motivasi diperlukan karyawan untuk mendorong mereka agar memiliki semangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi merupakan hasil interaksi individu dengan situasi dalam dirinya Motivasi karyawan berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan perusahaan.

Kinerja

Menurut Hariandja (2002:195) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sebagai perannya dalam organisasi, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

explanatory research sebagai jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang digunakan peneliti. Menurut Singarimbun (2006:5), “*explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa”, variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu Insentif materiil (X_1), Insentif non materiil (X_2), terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Z) dan kinerja karyawan (Y).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, atau koefisien korelasi Pearson. Koefisien korelasi pearson digunakan apabila kedua variabel bersifat kontinyu, bukan kategorikal. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y) / n}{\sqrt{[\sum x^2 - (\sum x)^2 / n][\sum y^2 - (\sum y)^2 / n]}}$$

Jika r hitung lebih besar dari r tabel atau sig ($\text{sig} = ,00 < \alpha = 0,05$) maka instrumen yang digunakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel atau sig ($\text{sig} = ,000 > \alpha = 0,05$) maka instrumen yang digunakan tidak valid.

Uji tingkat reliabilitas dalam penelitian menggunakan metode *Alpha Croanbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum sj^2}{sx^2} \right]$$

“Suatu instrumen dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan $\alpha \geq 0,6$ ” (Sekaran, 2006:311).

Metode Analisis Data

Tujuan dari penggunaan alat analisis data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang ditetapkan maka dalam penelitian ini menggunakan:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase.

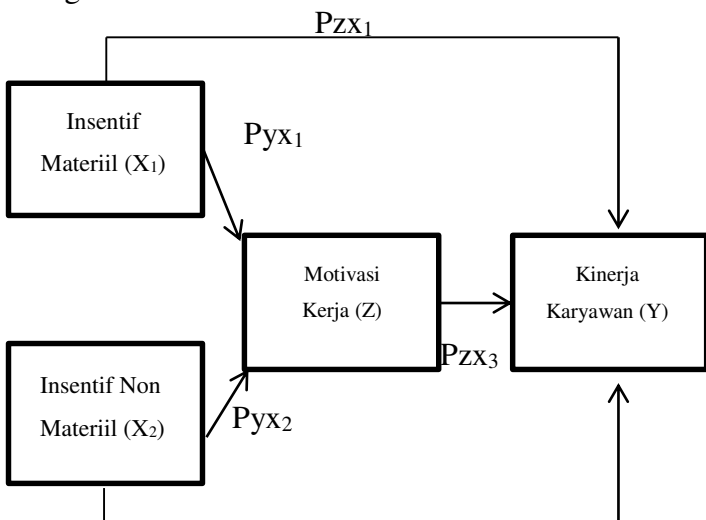
2. Analisis Jalur (Path)

“Uji jalur (path) adalah alat analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap hubungan antara variabel X dan Y ” (Bungin, 2009:225).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian daengan menggunakan analisis jalur (path) adalah sebagai berikut:

a. Membuat diagram jalur

Diagram jalur tersebut data digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Diagram Jalur Path

Mengkalkulasi koefisien jalur secara simultan digunakan rumus:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{yxk}}{k(1 - R^2_{yxk})}$$

b. Mencari pengaruh secara Langsung dan pengaruh secara tidak Langsung pada analisis jalur digunakan rumus:

- 1) $Y_1 = P_{Y_1X_1} + P_{Y_1X_2} + C_1$ sebagai substruktur satu
- 2) $Y_2 = P_{Y_2X_1} + P_{Y_2X_2} + P_{Y_2Y_1} + C_2$ sebagai substruktur dua

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Inferensial

Pada tabel berikut hasil dari pengolahan data penelitian pengaruh Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan Hotel Grand Pujon View adalah:

Tabel 1 Hasil Path Analysis Model Pertama (X₁ dan X₂ terhadap Z)

Dependent Variable	Standardized coefficient beta	t hitung	probability	Keterangan
X ₁	0.356	2.648	0.011	Significant
X ₂	0.479	3.563	0.001	Significant

Tabel 2 Hasil Analisis Jalur Model Kedua (X₁, X₂, dan Z terhadap Y)

Dependent Variable	Standardized coefficient beta	t hitung	probability	Keterangan
X ₁	0.293	2.150	0.037	Significant
X ₂	0.305	2.123	0.040	Significant

Variabel Terikat	Motivasi
R	:0,765
R square	:0,586
Adjusted R square	:0,566

Sumber : Data primer diolah, 2014

Adjusted R Square = 0,566 artinya 56,6% variabel bebas mempengaruhi motivasi kerja, sisanya yaitu sebesar 50,8% variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang mempengaruhi variabel motivasi kerja.

Pengujian Pengaruh secara langsung variabel bebas insentif material dan insentif non material terhadap motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Path coefficient = 0,356 dengan probability t = 0,011 (0,011 < 0,05) maka motivasi kerja (Z) dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh insentif material (X₁), pada tingkat kesalahan 0,05 (alpha=5%) apabila variabel lain diasumsikan constant maka motivasi kerja (Z) dipengaruhi langsung dan significant oleh insentif material (X₁).
- 2) Path coefficient = 0,479 dengan probability t = 0,001 (0,001 < 0,05) maka motivasi kerja (Z) dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh insentif non material (X₂), pada tingkat kesalahan 0,05 (alpha=5%) apabila variabel lain diasumsikan constant maka motivasi kerja (Z) dipengaruhi langsung dan significant oleh insentif non material (X₂).

Y	0.303	2.097	0.042	Significant
Variabel terikat	Kinerja			
R	: 0,803			
R square	: 0,644			
Adjusted R square	: 0,618			

Sumber : Data primer diolah, 2014

Adjusted R Square = 0,618 artinya 61,8% variabel bebas mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sisanya sebesar 38,2% variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

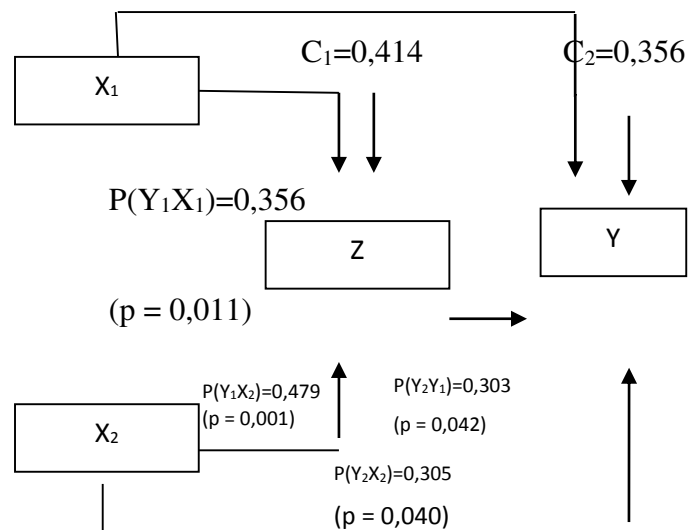
Pengujian pengaruh langsung masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

- 1) Path coefficient = 0,293 dengan probability t = 0,037 (0,037<0,05) maka kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan dan parsial insentif material (X₁), apabila variabel lain diasumsikan constant maka hasil perhitungan secara parsial insentif material (X₁) mempunyai pengaruh langsung dan significant terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 (alpha=5%).
- 2) Path coefficient = 0,305 dengan probability t = 0,040 (0,040<0,05) maka kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh variabel insentif non material (X₂), pada tingkat kesalahan 0,05 (alpha=5%) apabila variabel lain diasumsikan constant maka kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh insentif non material (X₂).
- 3) Path coefficient = 0,303 dengan probability t = 0,042 (0,042<0,05) maka kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh variabel motivasi kerja (Z), pada tingkat kesalahan 0,05 (alpha=5%) apabila variabel lain diasumsikan constant maka kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh variabel motivasi kerja (Z).

Tabel 3 Hasil Analisis Jalur Model Ketiga (X₁ dan X₂ terhadap Y dan Z)

Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total
X ₁	ke Z =0.356		0.356
X ₂	ke Z =0.479		0.479
X ₁	ke Y =0.293	(0.356)(0.303)=0.108	0.401
X ₂	ke Y =0.305	(0.305)(0.303)=0.092	0.450
Z	ke Y =0.303		0.303

Model akhir dari path analysis adalah sebagai berikut :
 $P(Y_2X_1)=0,293$
 $(p = 0,037)$



Gambar 2 Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel insentif material dan insentif non material dan motivasi kerja, dan Kinerja karyawan

Hasil path analysis pada Gambar 4.3 memiliki persamaan sebagai berikut:

Sub Struktur satu : $Y_1 = 0,356 X_1 + 0,479 X_2$

Sub Struktur dua : $Y_2 = 0,293 X_1 + 0,305 X_2 + 0,303 Z$

Dari hasil analisis data inferensial maka dapat dibuat ketetapan model hipotesis dalam penelitian ini, ketetapan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R²) pada kedua persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,586) (1 - 0,644) \\
 &= 1 - (0,414) (0,356) \\
 &= 1 - 0,147384 \\
 &= 0,852616 \text{ atau } 85,26\%
 \end{aligned}$$

Perhitungan hasil dari ketetapan model memperlihatkan hasil nilai sebesar 85,26% yang berarti bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti sebesar 85,26%, sedangkan sisanya sebesar 14,74% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

2. Pembahasan

a. Koefisien Path 1

Pada jalur variabel insentif materiil terhadap motivasi kerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,356 ini dibuktikan dengan signifikansi (0,011) < dari *alpha* 0,05. Pengaruh signifikan sebesar 0,479 ini dibuktikan dengan signifikansi (0,001) < kurang dari *alpha* 0,05 pada jalur variabel insentif non materiil (X2) terhadap motivasi kerja. *Adjusted R Square* = 0,566 artinya bahwa 56,6% variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2). Keamanan dalam bekerja (*job security*), hubungan antar sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*) dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*) adalah variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini dengan persentase 50,8%.

b. Koefisien Path 2

Pada jalur variabel insentif materiil terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,293, ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,037 < dari *alpha* 0,050 dan pengaruh tidak langsung Insentif Materiil (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,108. Dengan demikian variabel X1 mempunyai pengaruh total terhadap Y sebesar 0,401 ini berarti bahwa variabel insentif materiil (X1) mempunyai pengaruh total secara tidak langsung sebesar 40,1%.

Pengaruh signifikan sebesar 0,305 dibuktikan dengan nilai *significant* 0,040 < dengan *alpha* 0,05 pada jalur variabel insentif non materiil terhadap kinerja karyawan yang berarti insentif non materiil mempengaruhi kinerja, sedangkan sebesar 0,145 merupakan pengaruh tidak langsung Insentif Non Materiil (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Pengaruh total terhadap Y oleh variabel X1 sebesar 0,450 ini berarti bahwa pengaruh total secara tidak langsung sebesar 45,0% dari variabel Insentif Non Materiil (X1), sehingga pemberian motivasi kerja melalui peningkatan insentif non materiil berupa pujian dan penghargaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh signifikan sebesar 0,303 dibuktikan dengan nilai *significant* 0,042 < dari *alpha* 0,05 pada jalur variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini berarti kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,618 artinya bahwa 61,8% dari insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) serta motivasi kerja (Z) mempengaruhi variabel kinerja, sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yaitu kemampuan (*ability*) dan kesempatan (*opportunity*) adalah Variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tujuan sebuah perusahaan untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya secara efektif dan efisien dan mampu menjaga eksistensinya tanpa banyak mengalami hambatan. Sebagai lanangkah untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus menetapkan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai insentif. Insentif merupakan bagian dari kompensasi yang mengaitkan antara kinerja dengan bayaran. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat finansial, maupun non finansial sangat baik diterapkan di dalam perusahaan, sebab insentif dapat memberikan rangsangan atau motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik. Mangkunegara (2009:74) mengatakan bahwa “insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.”

Mangkunegara (2009:74) menyimpulkan bahwa “insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.” Oleh karena itu, pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai kinerja yang maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata 4,03 dan 4,10 dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil pada Hotel Grand Pujon View sangat tinggi, sedangkan dari nilai rata-rata 3,84 dari motivasi kerja diperoleh hasil tinggi dan kinerja karyawan diperoleh rata-rata 3,97.

2. Dari hasil *path analysis* diketahui:
 - a. Nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0 dan 0,356 dari pengaruh langsung dengan nilai probabilitas $(0,011) < 0,05$ dari variabel Insentif material (X1) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
 - b. Nilai 0,479 dari pengaruh langsung 0,479 dan pengaruh tidak langsung 0 dengan nilai probabilitas $(0,001) < 0,05$ dari variabel non Insentif material (X2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
 - c. Nilai sebesar 0,401 dari penjumlahan pengaruh langsung 0,293 dan pengaruh tidak langsung 0,108 dengan nilai probabilitas $(0,037) < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel Insentif material (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
 - d. Nilai sebesar 0,450 dari hasil penjumlahan pengaruh langsung sebesar 0,305 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,145 dengan nilai probabilitas $(0,040) < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh signifikan dari variabel insentif non material (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
 - e. Nilai sebesar 0,303 dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung 0 dengan nilai probabilitas $(0,042) < 0,05$ maka menunjukkan pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pihak perusahaan juga harus mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap pemberian insentif non material karena variabel insentif non material mempunyai pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dipakai sebagai acuan bagi peneliti berikutnya, sebagai pengembangannya dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti kemampuan (*ability*) dan (*kesempatan*) yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Mangkunegara ,AA Anwar Prabu. 2009. *manajemen sumber daya manusia*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Singarimbun, Masri. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta :LP3ES.
- Sugiyono 2008. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Saran

Setelah melakukan penelitian, dalam bab akhir penelitian peneliti memberikan saran yang berhubungan dengan penelitian, saran yang diberikan antara lain:

1. Pihak perusahaan mengevaluasi pemberian tunjangan hari raya dan cuti sakit disebabkan nilai rata-rata dari kedua item ini cukup rendah dibandingkan item lain yaitu 3,96 dan 3,93. Selain itu pihak perusahaan juga harus mengevaluasi lagi kondisi ruang kerja perusahaan. Hal ini dikarenakan nilai rata-rata dari item ini yang cukup rendah jika dibandingkan dengan item lainnya yaitu sebesar 3,96. Evaluasi ini diharapkan mampu memperbaiki kondisi yang ada di Hotel Grand Pujon View, sehingga diharapkan mampu memberikan motivasi kerja karyawan yang lebih maksimal dan juga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.