

## **PENGARUH KEBIJAKAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Study Kasus Pekerja Daily Worker Sheraton Hotel Kuta Badung)**

I Kade Nanda Adi Wirawan<sup>1</sup>, Iyus Akhmad Haris<sup>2</sup>, I Wayan Suwendra<sup>3</sup>

Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: [nandawira0202@gmail.com](mailto:nandawira0202@gmail.com)<sup>1</sup>, [Iyusharis@gmail.com](mailto:Iyusharis@gmail.com)<sup>2</sup>, [yceda@hoo.co.id](mailto:yceda@hoo.co.id)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan insentif dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif menggunakan data primer. Teknik pengumpulan menggunakan metode kuesioner dan diukur menggunakan sekala Likert. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau dikenal dengan istilah penelitian populasi. Subyek adalah karyawan Daily Worker Sheraton Hotel Kuta Badung ,jumlah responden sebanyak 65. Teknik analisis data yaitu uji regresi linier berganda. dengan menggunakan *software* SPSS versi 16.0 *for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakn intensif terhadap loyalitas kerja dengan hasil menunjukkan nilai  $t_{hitung}2.066$  lebih besar dari  $t_{tabel}1.999$  atau p-value 0.043 lebih kecil dari 0.05, (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan hasil menunjukkan nilai  $t_{hitung}9.521$  lebih besar dari  $t_{tabel}1.999$  atau p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05, (3) terdapat pengaruh yang singnifikan dan simultan antara kebijakan intensif dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan hasil menunjukkan  $F_{hitung}4.607$  lebih besar dari  $F_{tabel}3.15$  atau p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05.

**Kata Kunci:** Kebijakan Insentif , Motivasi Kerja , Dan Loyaslitas Karyawan

### **Abstract**

The aim of this study is to knowing prove about the effect of incentive policies and work motivation on employes loyalty. This research is a causal study with a quantitative approach using primary data.Data collection techniques used questionnaire method and measured by Likert scale. uses a saturated sampling method, known as population research. The subjects in this were employees daily worker of the sheraton hotels kuta Bali, so the respondents were 65 people. The data analysis technique multiple linear regression test. Data analysis using SPSS software version 16.0 for Windows. The results of this study indicate that (1) there is a significant effect between incentive police towards work loyalty with the results showing a value of  $t_{count} 2.066 > t_{table} 1999$  or p-value  $0.045 < 0.05$ , (2) there is a significant influence between work motivation for employee loyalty with results show the value of  $t_{count} 9,521 > t_{table} 1.999$  or p-value  $0.000 < 0.05$ , (3) there are significant and simultaneous effects between incentive policies and work motivation on employes loyalty with the results showing  $f_h 4.6047 > f_{table} 3.185$  or p-value  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** , *Incentive Policy, Work Motivation, And Employee Loyalty*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah modal dasar dalam proses pembangunan yang menempati posisi strategis, sebab sumber daya manusia adalah sebagai obyek dan sekaligus juga subyek pembangunan. Tenaga kerja yang berhubungan kerja dengan perusahaan, mempunyai peran yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh perilaku loyalitas karyawan yang ada didalamnya. Apabila loyalitas dari karyawan tidak terwujud hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil dan tujuan masa depan perusahaan.

Loyalitas menjadi suatu keharusan karyawan yang dituntut oleh perusahaan agar karyawan bersikap setia pada prinsip yang diaanut, seperti yang dikatakan oleh Fathoni, (2006:122) "adalah usaha karyawan membela perusahaan dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya yang dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan. Menurut Hasibuan, (2007) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar perkerjaan dari ronrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rasinin, (1987) yang secara umum loyalitas atau yang ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Bedasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas tersebut, dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan meruakan suatu sikap atau tingkahlaku yang menunjukan kesetiaan dengan rasa cinta dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Menurut Zakiyudin, (2013) menyatakan terdapat lima faktor dalam menentukan loyalitas karyawan , yaitu faktor insentif, faktor motivasi, faktor tanggung jawab, faktor disiplin, dan faktor partisipasi.

Untuk mendapatkan loyalitas karyawan sewajarnya adalah apabila diberikan perlindungan, pemeliharaan dan

pengembangan terhadap kesejahteraannya. Memberikan Kebijakan insentif berupa *service charge* merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja sekaligus meningkatkan produktivitas kerja, seperti yang dikatakan Pangabean, (2012:93) "tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok.

Mengingat pentingnya peranan kebijakan insentif dalam hal peningkatan semangat kerja karyawan, manajer perusahaan harus secara sungguh-sungguh memperhatikan Kebijakan insentif apa dan berapa jumlahnya yang cocok untuk dilakukan dalam pencapaian tujuan. Salah satu cara pelaksanaan komepnasasi tersebut adalah dengan jalan memberikan Kebijakan insentif kepada tenaga kerja/karyawan, yaitu cara yang diberikan manajer untuk mendorong tenaga kerja agar mereka mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi atau yang lebih giat bekerja untuk meningkatkan tujuan prestasi kerja dari tenaga kerja itu, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Simammora, (2014:41) "Kebijakan insentif merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi". Sedangkan menurut Handoko, (2012) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja yang sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori dari Herry Rachmanb, (2014) menyatakan bahwa apabila tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya harus mendapatkan pengarahan yang jelas dari pihak manajemen untuk memaksimalkan kinerja dari sumber daya tersebut. Kualitas kerja karyawan tersebut akan dapat mencerminkan kualitas dari perusahaan tersebut dalam melaksanakan kegiatannya.

Sehingga dapat disimpulkan pemberian insntif merupakan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi guna perangsang untuk melakukan kerja sesuai atau lebih tinggi

dari standar yang telah ditetapkan. Selain pemberian kebijakan insentif, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Motivasi kerja karyawan merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan (Hamalik, 2012). Sedangkan menurut Rob bins, (2008:222) "motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan perubahan energi karyawan yang dapat menjelaskan intensitas dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Salah satu industri yang sangat dipengaruhi kualitasnya berdasarkan sumber daya manusianya dan kerap dijumpai di Bali adalah bisnis perhotelan. Hotel merupakan suatu usaha jasa yang dikelola secara komersial yang menyediakan pelayanan jasa akomodasi, menjual makanan dan minuman serta fasilitas rekreasi lainnya kepada calon konsumen. Sebagai usaha jasa pengelolaan hotel dilakukan secara profesional, dengan kata lain pengelolaan hotel dilakukan oleh tenaga kerja yang memiliki kompetensi dalam bidang perhotelan. Dalam operasionalnya, hotel memiliki tujuan tertentu, pada umumnya tujuan utama dari suatu hotel ada (2), yaitu: (1) mencapai keuntungan yang optimal (2) memberikan kepuasan kepada para tamu.

Demikian pula pada Sheraton Hotel Kuta, yaitu hotel dalam jaringan *Starwood International* yang terletak di Jalan Benesari Banjar Pengabetan, Kuta. Sheraton Hotel Kuta memberikan Kebijakan insentif kepada karyawannya berupa Kebijakan insentif finansial Kebijakan insentif yang terdiri dari: Gaji/Upah dan Kebijakan insentif lainnya sebagai bentuk *service charge*. Sheraton Hotel Kuta memiliki karyawan sejumlah 200 karyawan yang dibagi menjadi 6 departemen yang berbeda. Mayoritas karyawan dari Sheraton Hotel Kuta sudah

bekerja sejak hotel Sheraton Hotel Kuta didirikan, yaitu berkisar 3 tahun bekerja.

Salah satu kebijakan insentif finansial tambahan yang diberikan oleh manajemen Sheraton Hotel Kuta kepada karyawannya adalah tunjangan *service charge*. *Service charge* adalah sebesar 10% dari total penjualan yang dibagikan secara rata terhadap seluruh karyawan yang berhak mendapatkan *service charge*. Tenaga kerja permanen dan tenaga kerja kontrak berhak mendapatkan *service charge* secara penuh, namun pihak pekerja lainnya seperti *daily worker* dan training tidak mendapatkan *service charge*.

Berdasarkan hasil observasi sementara dengan 5 orang pekerja yang bekerja di Sheraton Hotel Kuta, besaran kebijakan insentif yang dijanjikan oleh pihak manajemen membuat beberapa karyawan berpindah dari hotel sebelumnya dan bekerja di Sheraton Hotel Kuta. Salah satu poin kebijakan insentif yang lebih tinggi dibandingkan hotel sekelas di sekitar Kuta adalah besaran *service charge* yang diterima. Besaran *service charge* di Sheraton Hotel Kuta berkisar 30% lebih besar dari rata – rata *service charge* hotel tempat karyawan tersebut bekerja sebelumnya. Seperti contoh pada hotel di daerah Kuta memiliki besaran *service charge* sebesar Rp 1.500.000 rata-rata per bulan, namun di Sheraton Hotel Kuta memiliki besaran sebesar Rp 2.400.000 rata-rata per bulan.

Perihal sistem perjanjian kerja, terdapat sistem kontrak harian yang sering digunakan pada industri perhotelan di Bali yaitu sistem kerja *daily worker*. Kontrak kerja *daily worker* merupakan pekerja kontrak yang dibayarkan harian per kedatangan. Kontrak kerja *daily worker* kerap digunakan pada industri perhotelan karena memiliki tingkat efisiensi anggaran yang baik bagi pihak manajemen. Sebagai contoh pihak manajemen Sheraton Hotel Kuta memiliki beban kerja yang tinggi di hotel, namun dari peraturan perusahaan tidak boleh menambah jumlah karyawan tetap. Momentum tersebut yang akan membuat pihak manajemen Sheraton Hotel Kuta mencari tenaga kerja *daily*

*worker* untuk mengisi kekurangan tenaga tersebut.

Kontrak kerja *daily worker* termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau disingkat PKWT. Bagi para pekerja yang memiliki kontrak PKWT, maka pihak perusahaan hanya dapat melakukan perpanjangan satu kali atau setara dengan kontrak kerja selama dua tahun. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (4) yang berbunyi : “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan di perusahaan”.

Selain itu Sheraton Hotel Kuta memiliki kebijakan dimana tenaga kerja *daily worker* mendapatkan kebijakan bonus yang senilai Rp 300.000 – Rp 500.000 per bulan sesuai KPI (*Key Performance Indicator*). (*Key Performance Indicator* adalah daftar penilaian kinerja bagi pekerja yang telah menyelesaikan tugasnya dengan maksimal sesuai dengan posisi pekerjaan karyawan tersebut. (*Key Performance Indicator* diaplikasikan keseluruh karyawan baik karyawan tetap, kontrak maupun *daily worker*).

Dalam upaya untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, pihak manajemen hotel melaksanakan berbagai kebijakan yang diharapkan mampu memotivasi karyawan. Misalnya mengadakan program pelatihan dan pengembangan karier, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, serta mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan. Misalnya outing dalam satu tahun sekali. Peningkatan kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh pihak manajemen Sheraton Hotel Kuta dalam bentuk pemberian motivasi kerja, sesuai dengan tujuannya yaitu untuk mendorong atau meningkatkan moral, meningkatkan produktifitas kerja, mempertahankan kestabilan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan, mengefektifkan pengadaan karyawan, dan terutama meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan adalah hal utama dalam pemberian motivasi kerja secara langsung.

Demi tercapainya hal tersebut pihak manajemen dengan konsisten selalu memberikan pelatihan baik itu dalam bentuk penghargaan seperti *Best Employee Of The Month*, *Canon and Zeiteist Award* (penghargaan yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh pengetahuan karyawan terhadap filosofi Sheraton Hotel Kuta), *People Choice Award* (penghargaan kepada karyawan yang mendapatkan guest comment paling banyak serta positif dari para tamu).

Adapun perihal Kebijakan insentif, sering terjadi kesenjangan Kebijakan insentif yang dirasakan antar karyawan pada Sheraton Hotel Kuta. Salah satu faktor kesenjangan tersebut adalah sistem kontrak yang diberlakukan oleh manajemen Sheraton Hotel Kuta. Bagi karyawan kontrak dan permanen berhak mendapatkan *service charge* sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan setiap bulannya, namun bagi para pekerja *daily worker*, mereka tidak mendapatkan tunjangan *service charge* sama sekali. Hal tersebut menimbulkan ketidak puasan dari para karyawan *daily worker* karena beban pekerjaan mereka sama dengan para karyawan kontrak maupun karyawan tetap. Ketidak puasan tersebut dapat berdampak pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut selama bekerja di Sheraton Hotel Kuta.

Selain itu perihal Motivasi, salah satu kendala pada manajemen dari Sheraton Hotel Kuta adalah kurangnya motivasi untuk bekerja lebih inistatif dan loyal dari beberapa karyawan.. Kurangnya motivasi dari beberapa karyawan tersebut membuat beberapa karyawan tidak datang kerja dengan disiplin, seperti bolos kerja hingga telat bekerja. Hal tersebut dapat mengganggu kegiatan operasional yang tertunda akibat kurang disiplinnya beberapa karyawan tersebut.

Masalah yang sering dihadapi oleh pihak manajemen Sheraton Hotel Kuta adalah dimana para pekerja yang baru bergabung seperti pekerja *daily worker*, memiliki motivasi cenderung lebih rendah dibandingkan para pekerja yang sudah berstatus pekerja tetap. Hal tersebut dikarenakan kebijakan insentif yang diterima pekerja *daily worker*

membuat total gaji yang diterima jauh lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja tetap. Hal tersebut membuat pekerja *daily worker* bekerja dengan seadanya saja tanpa memiliki motivasi yang optimal.

Loyalitas yang menurun tersebut akan mempengaruhi produktivitas dari Sheraton Hotel Kuta secara keseluruhan, karena setiap orang yang bertugas dalam tim diperlukan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada para tamu yang menginap. Jika tamu yang menginap kecewa akan pelayanan dari Sheraton Hotel Kuta, maka reputasi perusahaan akan turun. Oleh karena itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kebijakan insentif dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pekerja Daily Worker Pada Sheraton Hotel Kuta)”.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal merupakan penelitian sebab akibat yang menjelaskan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2010:56) Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian adalah data hasil kuesioner yang berupa sekor angka. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 *for windows* .

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *daily worker* sheraton hotel kuta badung bali yang berjumlah 65 responden. Indrawan, (2016:93) mengatakan pengambilan sampel dilakukan sebagai upaya peneliti untuk menetapkan bagian dari populasi. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja

Penetapan skor diberikan kepada butir-butir pernyataan penelitian di dalam kuesioner. Skala liker yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi lima dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5 dengan asumsi jawaban, 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 kurang setuju, 4 setuju, dan 5 sangat setuju.

Pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji statistik, uji validitas, dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Metode pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda yaitu uji t, uji F, dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bedasarkan data yang terkumpul melalui kuesioner yang dibagikan kepada sebanyak 65 responden yang sekaligus dijadikan sampel penelitian dan di uji dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 *for windows*.

Pengujian statistik deskriptif dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maximum dan standar deviasi dari masing masing variabel. Hasil yang ditunjukkan ialah hasil yang baik, karena masing-masing variabel memiliki standar deviasi yang jauh lebih kecil dari mean, yang mengindikasikan bahwa penyimpangan data yang cukup rendah.

Dalam penelitian ini sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk mengetahui masing-masing sekor indikator/pertanyaan dengan sekor kontruk dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*, sedangkan Menurut Ghozali, (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner dan dilakukan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono, (2010), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur

yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang untuk mengetahui derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi dari masing-masing indikator atau pertanyaan dengan melihat nilai *Icronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows.

*Uji t Parsial Pengaruh Kebijakan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan.*

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebijakan insentif terhadap loyalitas karyawan secara parsial dalam

penelitian ini menggunakan uji t, yang di mana dapat dilihat dilihat pada hasil *Coefficients<sup>a</sup>*

Bedasarkan Analisis data yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kebijakan Insentif terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 16.0 for windows. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada perhitungan uji t dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Adapun hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel 1. Di bawah.

Tabel 1. Hasil uji t pengaruh kebijakan insentif terhadap loyalitas karyawan **Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	16.526	5.204		3.176	.002
	Insentif X1	.517	.250	.252	2.066	.043

a. Dependent Variable: Loyalitas Y

Sumber: Data Primer diolah peneliti 2019.

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 2.066 > t_{tabel} 1.999$  atau  $p-value 0.043 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Loyalitas .

Untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan DW pada hotel Sheraton kuta yaitu terdapat pada tabel model Summary

Tabel 2. Besarnya pengaruh insentif terhadap Loyalitas karyawan

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.252 <sup>a</sup>	.063	.049	3.317

a. Predictors: (Constant), Insentif X1

Sumber: Data Primer diolah peneliti 2019.

Dilihat pada tabel Model Summary pada bagian Adjusted R Square yang memiliki nilai sebesar 0,049 hal tersebut dapat diartikan besarnya pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan DW pada Hotel Sheraton kuta sebesar 4,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

*Uji t Parsial Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan.*

Bedasarkan hasil analisis uji t yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan program analisis SPSS Versi 16.0 For Windows. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada perhitungan uji t dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel.3 dibawah.

Tabel 3. Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.748	3.474		1.655	.103
	Motivasi X2	1.370	.144	.768	9.527	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Y

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16. For Windows

Tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 9.527 > t_{tabel} 1.999$  atau  $p\text{-value } 0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap Loyalitas.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan DW pada hotel Sheraton kuta yaitu terdapat pada tabel model Summary.

Tabel 4. Besarnya Pengaruh motivasi terhadap Loyalitas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.584	2.194

a. Predictors: (Constant), Motivasi X2

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16. For Windows

Dilihat pada tabel Model Summary pada bagian Adjusted R Square yang memiliki nilai sebesar 0,590 hal tersebut dapat diartikan besarnya pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan DW pada Hotel Sheraton kuta sebesar 59% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil uji F pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi terhadap Loylitas Karyawan yang ditampilkan pada tabel Anova<sup>b</sup>, tabel model summary, dan Coefficients<sup>a</sup>

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan secara simultan . dasar pengambilan keputusan pada uji F ini adalah apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh secara simultan antara seluruh variabel x terhadap variabel Y. Sedangkan jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y.

Bedasarkan hasil analisis uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel insentif dan motivasi terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan program analisis SPSS Versi 16.0 For Windows. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada perhitungan uji F dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel 5. dibawah.

Tabel 5. Hasil Uji F Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.584	2	222.792	46.907	.000 <sup>a</sup>
	Residual	294.477	62	4.750		
	Total	740.062	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Insentif X1

b. Dependent Variable: Loyalitas Y

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16. For Windows

bahwa nilai  $F_{hitung} 46,907 > F_{tabel} 3.15$  atau  $p\text{-value } 0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara insentif dan motivasi terhadap loyalitas.

Besarnya pengaruh insentif dan motivasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Sheraton Kuta dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.589	2.179

a. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Insentif X1

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16. For Windows

Bedasarkan tabel 6. di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.589. hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 58,9% loyalitas pada karyawan DW hotel seraton kuta dipengaruhi oleh Insentif dan Motivasi, sedangkan 43,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Bedasarkan hasil penelitian untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh insentif dan motivasi terhadap loyalitas karyawan DW pada hotel Sheraton Kuta dengan menggunakan analisis koefisien beta, dapat dilihat pada tabel 7. di bawah.

Tabel 7. Koefisien Beta *Coefficients*<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.562	4.450		2.149	.036
	Insentif X1	.227	.167	.111	1.357	.180
	Motivasi X2	1.333	.146	.747	9.161	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Y

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16. For Windows

Tabel 7. di atas menggambarkan pengaruh insentif dan motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan DW hotel Seraton Kuta, adapun hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 9.562 + 0,227 X_1 + 1.333 X_2$$

Keterangan:

Y = Loyalitas

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

Bedasarkan perhitungan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstan Y (loyalitas karyawan) sebesar 9.562 maka hasil dari X1 (kebijakan insentif) 0.227 dan X2 (motivasi) sebesar 1.333, bernilai 0 atau konstan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh X1 (kebijakan insentif) dan X2 (motivasi) berpengaruh positif terhadap Y (loyalitas karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan X1 (kebijakan insentif) dan X2 (motivasi)

sebesar satu satuan, sehingga Y (loyalitas karyawan) akan mengalami perubahan sebesar nilai koefisien beta masing-masing dikalikan dengan besarnya kenaikan yang terjadi. Misalnya, terjadi kenaikan X1 (kebijakan insentif) sebesar satu satuan maka nilai Y (loyalitas karyawan) sebesar 0.227 dan setiap kenaikan X2 (motivasi) sebesar satu satuan maka nilai Y (loyalitas karyawan) akan meningkat sebesar 1.333. hal ini berarti, ketika insentif dan motivasi dalam keadaan baik maka loyalitas karyawan akan meningkat dan begitu juga dengan sebaliknya.

## PEMBAHASAN

### *Pengaruh Kebijakan Insentif Terhadap loyalitas Karyawan*

Untuk menunjukkan adanya pengaruh atau tidaknya secara parsial variabel insentif terhadap loyalitas kerja karyawan DW pada hotel Sheraton Kuta



yang mengacu pada kriteria pengujian hipotesis statistik yang menyatakan bahwasanya apabila nilai signifikansi < 0,05 maka  $H_a$  dinyatakan diterima dan sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan DW pada Hotel Sheraton Kuta yang mengacu pada kriteria pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara positif terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar nilai  $t_{hitung} 2.066 > t_{tabel} 1.999$  atau  $p\text{-value } 0.043 < 0.05$ . Hasil penelitian pada karyawan DW hotel sheraton kuta badung menunjukkan skor tertinggi pada item non materil yang artinya hotel sheraton kuta selalu memberikan penghargaan secara non materil seperti pujian dan penghargaan lainnya terhadap karyawan yang paling baik dalam melaksanakan pekerjaannya sedangkan skor terendah ditunjukkan pada insentif materil seperti bonus, service charge kepada karyawan yang artinya apabila insentif yang diberikan oleh perusahaan atau instansi berjalan dengan baik dan dan transparan serta sesuai dengan sistem pemberian insentif yang berlaku pada suatu perusahaan tersebut, maka loyalitas dari para karyawan tersebut akan tumbuh dalam diri karyawan dengan baik, sebaliknya apabila pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai dengan sistem kebijakan insentif yang ada, hal tersebut akan berakibat pada loyalitas kerja karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan teorinya Zakiyudin, (2013) yang menyatakan bahwasanya salah satu faktor yang dapat menentukan loyalitas karyawan yaitu faktor insentif. Faktor insentif merupakan tunjangan transportasi yang dibayarkan, menentukan loyalitas karyawan perusahaan harus dapat menjamin biaya transportasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan, perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dapat meningkatkan loyalitas karyawan di dalam melaksanakan tugas. Gaji yang diberikan kepada setiap perusahann oleh

perusahaan disesuaikan dengan jabatan dan tugas – tugas yang diberikan. Tunjangan hari raya itu dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, (Zakiyudin, 2013). Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Harta, (2015) yang hasil penelitiannya menyatakan pengaruh Kebijakan insentif terhadap semangat dan loyalitas karyawan pada Hotel Bali Warma Sanur berpengaruh secara positif dan signifikan dan dapat diterima. Lebih lanjut penelitian ini juga didukung oleh Wahyuni, (2012) yang membuktikan bahwasanya ada pengaruh kebijakan insentif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bakrie Telcome Area Makassa. Begitu juga dengan penelitiannya Sari, (2012) yang membuktikan bahwa kebijakan insentif berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar, (2017) yang menyatakan insentif berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan Bank BRI Kantor wilayah Pekanbaru, sedangkan penelitian yang dilakukan Ratnasari, (2013) membuktikan bahwa kebijakan insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar insentif berikan kepada karyawan maka loyalitas dari karyawan akan meningkat.

#### *Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan*

Selain insentif, karyawan juga memerlukan motivasi kerja, baik dari dalam maupun dari luar diri karyawan atau dalam hal ini yaitu perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi secara langsung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Agar motivasi kerja karyawan tinggi, harus memperhatikan kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Hal ini perlu dilakukan sebab sesuai dengan teori maslow yang menyatakan bahwa manusia memenuhi kebutuhan dari taraf yang paling rendah, sehingga untuk memotivasi karyawan bekerja dengan lebih baik dan loyal maka perusahaan perlu memotivasi dengan memenuhi tahap-tahap kebutuhan tersebut.

Motivasi merupakan semangat

yang muncul di dalam pribadi individu yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Hamalik, (2012) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan. Jadi apabila seorang individu mempunyai motivasi untuk melakukan sesuatu maka ia akan berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan tersebut. Oleh sebab itu motivasi ini lah yang akan mempengaruhi loyalitas, apabila mereka mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja maka ia akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Dari hasil uji analisis regresi t test yang untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan secara parsial, menunjukkan bahwa dari kedua variabel antara pengaruh motivasi terhadap loyalitas memiliki hasil bahwa nilai  $t_{hitung} 9.527 > t_{tabel} 1.999$  atau  $p\text{-value } 0.000 < 0.05$ , dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya motivasi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan DW Sheraton hotel kuta.

Hal ini didukung oleh teorinya Zakiyudin (2014) yang menyatakan bahwasanya faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah motivasi yang dinyatakan bahwa motivasi harus diperhatikan oleh atasan agar selalu mendorong karyawan – karyawannya dengan memberikan arahan untuk melakukan tindakan atau pekerjaan baik dan benar dan konsisten dengan penelitiannya Rhizenda, (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan Jawa Pos Kediri, sedangkan penelitian yang dilakukan Anshar, (2014) membuktikan bahwasanya kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan bengkel Delima Prima Pekanbaru, dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kusuma, (2017) yang membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap loyalitas

karyawan PT. Industri Lift Indo Nusantara, dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kitriawaty, (2017) yang menyatakan bahwasanya motivasi bernilai positif dan searah, yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas perawat Rumah Sakit swasta tipe B di Kota Bandung, serta didukung oleh teorinya Hasibuan, (2007) yang menyatakan bahwasanya tujuan dari pemberian motivasi karyawan yaitu untuk meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka secara langsung dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

#### *Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kebijakan insentif dan motivasi terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Sheraton Kuta menunjukkan bahwa kebijakan insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan sebesar nilai  $f_{hitung} 46,907 > f_{tabel} 3.10$ . Artinya kebijakan insentif dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Kebijakan insentif yang sesuai dengan beban kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan akan menghasilkan karyawan yang termotivasi dalam bekerja dan semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sebaliknya apabila pemberian insentif tersebut tidak sesuai dengan beban kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan dan sistem pemberian insentif kepada karyawan tidak transparansi maka karyawan akan cenderung merasa bosan dan tidak semangat dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi loyalitas dari karyawan tersebut. Selain kebijakan insentif, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Motivasi kerja karyawan yang baik dalam suatu instansi atau perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu fasilitas kerja, kondisi lingkungan kerja, kebijakan insentif

yang baik, kompensasi yang memadai, dan supervisi yang baik.

Pada Hotel Sheraton Kuta, pemberian kebijakan insentif kepada seluruh karyawan DW di perusahaan tersebut masih dianggap kurang baik karena masih terdapat beberapa karyawan yang mengeluh masalah kebijakan insentif yang diberikan oleh perusahaan, hal tersebut dapat menurunkan loyalitas dari karyawan DW tersebut. Selain kebijakan insentif, motivasi karyawan DW untuk melakukan pekerjaan pada perusahaan tersebut masih dapat dikatakan rendah belum sepenuhnya karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga dapat menurunkannya loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut. Upaya yang harus dilakukan oleh Hotel Sheraton Kuta agar loyalitas dari para karyawan DW dapat meningkat dengan memperhatikan kebijakan insentif dan motivasi kerja pada perusahaan. Hal ini didukung oleh teorinya Zakiyudin, (2013) menyatakan terdapat lima faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, yaitu, faktor insentif, faktor motivasi, faktor tanggungjawab, faktor disiplin dan faktor partisipasi. Lebih lanjut penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Herdian, (2017) yang membuktikan bahwasannya kebijakan insentif dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat diketahui bahwa kebijakan insentif dan motivasi kerja karyawan mampu mempengaruhi loyalitas karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan insentif terhadap motivasi kerja, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antarakebijaksanaan insentif dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

## **Saran-saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan yaitu: berdasarkan hasil penelitian loyalitas karyawan Sheraton Hotel Kuta Bali diketahui bahwa variabel kebijakan insentif memiliki nilai terendah, oleh karena itu, pimpinan perusahaan disarankan untuk meningkatkan memberikan perhatian pada pemberian insentif non material kepada setiap karyawan

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi dan sample penelitian dan menganalisis loyalitas karyawan agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini serta menggunakan analisis yang berbeda.

## **Daftar Pustaka**

- Akbar, F. (2017). Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru Baru. *Administrasi Bisnis*, 4.
- Anshar, N. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan Bengkel Delima Prima. *Manajemen*.
- Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamalik, A. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* (kedua). Bandung.
- Harta, P. A. K. (2015). Pengaruh Kebijakan Insentif Terhadap Semangat dan Loyalitas Karyawan pada Hotel Bali Warma Sanur. *Ekonomi Manajemen*.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Bumi Aksa.

- Herdian, A. (2017). Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Selamat Langgeng Cabang Purbalingga. *Ekonomi*.
- Herry Rachmanb. (2014). *mensiasati keluhan karyawan dalam pekerjaan*. Jakarta: Gagas Media.
- Indrawan, R. dan P. Y. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Kitriawaty, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Tipe B di Kota Bandung. *Kedokteran*.
- Kusuma, I. (2017). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Industri Lift Indo Nusantara. *Manajemen*.
- Pangabea, M. s. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ghalia indonesia.
- Rasinin. (1987). Membangun Service Quality Untuk Mencapai Kepuasan Konsumen Industri. *Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Ratnasari, N. M. M. D. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya. *Administrasi Bisnis, 02*.
- Rhizenda, D. P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Jawa Pos Kediri. *Ekonomi*.
- Robbins, S. P. (2008). *Prilaku Organisasi* (Jilid II). Jakarta: Prenhalindo.
- Sari, N. K. P. (2012). Pengaruh Kebijakan Insentif dan Semangat Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Bali Safari dan Marine Park. *Ekonomi Manajemen*.
- Simammora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Maksimalkan Kerja*. Jakarta: PT Indopress.
- Sugiyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, A. (2012). Pengaruh Kebijakan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makasar. *Ekonomi Manajemen*.
- Zakiyudin, A. (2013). *Teori dan Praktik Manajemen* (Edisi Asli). Jakarta: Mitra Wacana Media.