

Abstrak

Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Garuda Plaza Medan.

Oleh:

SADLIFAHROZI

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Robbins and Judge (2008:2), mengatakan ini disebabkan karena manusia adalah salah satu sumber daya yang penting di dalam organisasi/ perusahaan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Penelitian ini bertujuan apakah ada hubungan yang signifikan gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan di Hotel Garuda Plaza Medan, dengan hal tersebut karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian gaji dan bonus yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Menurut Nawawi (2001), kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dalam mengukur gaji dan bonus digunakan alat ukur kuesioner yang terdiri dari gaji 14 item dan bonus 6 item. Item tersebut disesuaikan dengan faktor kompensasi yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2000) dan program bonus yang dikemukakan oleh Cascio (1992:145), dalam Marwansyah & Mukaram (2000). Alat ukur yang digunakan untuk kinerja adalah kuesioner yang terdiri dari 11 item. Item tersebut disesuaikan dengan penilaian kinerja menurut Hani Handoko (2001). Data yang diperoleh telah diolah menggunakan uji regresi sederhana dengan program SPSS 17.0.

Berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik, maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.600, yang berarti bahwa Gaji dan Bonus memiliki kontribusi sebesar 60.0% terhadap nilai Kinerja yang diteliti, sedangkan 40.0% dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang ada di lingkungan Karyawan Hotel Garuda Plaza Medan yang tidak diteliti oleh penulis.

Peneliti mengajukan saran agar dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan.

Abstract

Influence of Salary and Bonus To Employees Performance Hotel Garuda Plaza Medan.

By:

SADLI FAHROZI

Human resource (SDM) represent very big especial asset of its influence to progress a company. Robbins And Judge (2008:2), telling this caused because human being is one of important resource in organization/company. To reach what have become target of company which have been specified, hence the company have to able to form human being motivating strength and dare to see change as a challenge which must be faced. This research aim to what there is relation which significant Salary and bonus to employees performance in Hotel Garuda Plaza Medan, with that matter of employees workable with as good as possible and the employees have high motivation in finishing work with existence give Salary and bonus which can fulfill requirement of their life. According to Nawawi (2001), compensation is appreciation or reward at all worker given contribution in realizing its target, through activity so-called working. In measuring salary and bonus used by measuring instrument of questioner consisted of salary 14 item and bonus 6 item. The item adapted for factor of compensation proposed by Malayu S.P. Hasibuan (2000) and program bonus proposed by Cascio (1992:145), in Marwansyah & Mukaram (2000). Measuring instrument used for the performance is questioner consisted of 11 item. The item adapted for assessment of performance according to Hani Handoko (2001). Data obtained have been processed to use test of simple regression with SPSS 17.0 program.

Based on result of data processing statistically, hence obtained determination coefficient equal to 0.600, meaning that Salary Bonus have contribution equal to 60.0% to Performance value checked, while 40.0% influenced by various other factor exist in area of Hotel Garuda Plaza Medan which not checked by writer.

Researcher raise suggestion in order to done by continuation research about influence of salary and bonus to employees performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTARTABEL.....	iv
DAFTARGAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Maksud dan Tujuan.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi	6
2.1.1 Definisi Kompensasi	6
2.1.2 Jenis – Jenis Kompensasi	7
2.1.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	7
2.1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi	9

2.1.5	Sistem Pemberian Kompensasi	10
2.1.6	Proses Kompensasi	11
2.2	Gaji	6
2.2.1	Definisi Gaji	12
2.2.2	Keadilan dan Dampaknya Terhadap Tarif Gaji	13
2.2.3	Menetapkan Tarif Gaji	13
2.2.4	Penggajian Berdasarkan Hasil	14
2.3	Bonus	15
2.3.1	Definisi Bonus	15
2.3.2	Program Bonus	15
2.3.4	Bentuk – bentuk Insentif	15
2.4	Kinerja	17
2.4.1	Definisi Kinerja	17
2.4.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.4.3	Pengukuran Kinerja Karyawan	19
2.5	Hubungan Antara Gaji dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.6	Kerangka Pemikiran	21
2.7	Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	23
3.2	Populasi dan Sampel	23
3.3	Teknik Pengumpulan Data	24

3.4	Definisi Operasional Variabel	25
3.5	Metode Analisis Data	27
3.5.1	Uji Normalitas	27
3.5.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	28
3.5.3	Uji Korelasi	30
3.5.4	Uji Hipotesis	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	32
4.1.1	Hasil Penelitian Berdasarkan Responden	32
4.2	Hasil Uji Normalitas	42
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4.4	Hasil Korelasi Antarvariabel	45
4.5	Pengujian Hipotesis	46

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	49
5.1.1	Gaji dan Bonus	49
5.1.2	Kinerja	49
5.1.3	Gaji dan Bonus Terhadap Kinerja	49
5.2	Saran	50

DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Gaji.....	32
Tabel 4.2	Bonus	36
Tabel 4.3	Kinerja	38
Tabel 4.4	Usia	40
Tabel 4.5	Pendidikan Terakhir.....	40
Tabel 4.6	Lama Bekerja.....	41
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	44
Tabel 4.9	Hasil Uji Korelasi Antarvariabel	45
Tabel 4.10	Hasil Uji Korelasi	45
Tabel 4.11	ANOVA ^b	46
Tabel 4.12	Model Summary ^b	47
Tabel 4.12	Coefficients ^a	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Proses Kompensasi	12
Gambar 2.2	Kerangka Pikiran.....	21
Gambar 2.3	Kerangka Teoritis.....	22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Identitas Pribadi Responden.....	54
Lampiran 2	Uji Normalitas	58
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas	60
Lampiran 4	Uji Korelasi dan Uji Hipotesis	65
Lampiran 5	Surat Penelitian F7	69