

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel NDC Resort & SPA Manado

Moren Vindi Anthonie
Tinneke M. Tumbel
Sofia A.P Sambul

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Program Studi Administrasi Bisnis
Email: morenanthonie@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of incentives on employee performance at the NDC Resort&Spa Manado. This type of research with a sample of 50 respondents. The sample is taken by saturated sample method. While the data analysis method used is the interview method and questionnaire with the results of a simple linear regression equation tests with the help of SPSS 25 program tools. Based on the results of the study indicate that the incentive variable influences employee performance at the hotel NDC Resort&Spa Manado. Based on the calculation of the value (R) of 0,886 and the coefficient of determination (R^2) of 0.807 this indicates that incentives provide an effect of 80.70% on employee work performance.*

Keywords : *Incentives, Work Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh insentif terhadap Prestasi kerja karyawan yang ada di hotel NDC Resort&Spa Manado. Jenis Penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif, dengan sampel sebanyak 50 responden. Sampel diambil dengan metode sampel jenuh. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode wawancara dan kuesioner dengan hasil persamaan regresi linier sederhana dengan bantuan alat program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan nilai (R) sebesar 0,886 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,807 hal ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh 80,70% terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : Insentif, Prestasi Kerja

Pendahuluan

Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu bidang ilmu manajemen yang mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan persoalan kompleks, dimana pihak manajemen perusahaan selalu dituntut untuk membuat suatu pola, menyusun konsep perihal sumber daya manusia yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan atau institusi yang bersangkutan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang manusia sebagai human capital, menurut Marwansyah (2010:34) human capital merupakan sumber daya terpenting bagi setiap organisasi dalam perekonomian yang bersifat global dan berbasis pengetahuan/ keterampilan di seluruh dunia.

Karyawan tidak hanya dipandang sebagai unsur yang memberi kontribusi kepada perusahaan, tetapi karyawan juga memerlukan dorongan agar

dapat bekerja secara optimal. Salah satu bentuk perhatian perusahaan adalah pemberian insentif, menurut

Mangkunegara (2007:89), 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. Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan hasil kerja karyawan, yang salah satunya merupakan prestasi kerja karyawan tersebut.

Pengertian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2007:67) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut : "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan diharapkan dapat memuaskan karyawan. Jika kepuasan kerja telah dirasakan oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan bekerja lebih dari standar/target. Tentu saja

hubungan ini akan menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi perusahaan, keuntungan dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan bagi karyawan, keuntungan ini dapat dirasakan dengan terpenuhinya kebutuhan salah satunya melalui pemberian insentif. Melalui insentif dapat tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah insentif mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. membuat gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, hubungan antar fenomena yang sedang diselidiki serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan. Dalam menyusun skripsi ini metode penelitian yang digunakan oleh penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Creswell (2010:352) penelitian kuantitatif adalah cara untuk menguji sasaran teori dengan mengkaji hubungan antar beberapa variabel. Beberapa variabel ini bisa diukur, khususnya dalam beberapa instrumen, sehingga data yang sudah ditandai dengan nomor bisa dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik.

Tinjauan Pustaka

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. Mangkunegara (2007:89)

Menurut Hasibuan (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif, Tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti :

1. Kondisi dan kemampuan perusahaan

Bila keuangan perusahaan mencukupi maka jumlah insentif yang diberikan akan lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mampu atau perusahaan kecil.

2. Kemampuan, Kreatifitas serta prestasi dari karyawan.

Karyawan yang berprestasi tinggi akan menerima insentif yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang tidak berprestasi.

3. Keadaan ekonomi suatu negara

Dengan adanya peraturan pemerintah seperti kebijaksanaan yang diberikan kemudahan bagi

setiap usaha akan mempengaruhi jumlah insentif yang akan diberikan kepada karyawan.

4. Tingkat produktivitas

Dengan adanya produktivitas yang tinggi, maka makin meningkat pula keuntungan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengurangi pemborosan biaya dan insentif yang diberikan kepada karyawan meningkat pula.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2007:67).

Menurut Sutrisno (2011:149) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Indikator prestasi kerja.

Adapun unsur-unsur yang dinilai menurut Hasibuan adalah :

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik dirinya maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Penilai menilai kemampuan dan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih baik.

8. Kepribadian

Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, memberi kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, hasil kerja, saran, dan prasarana yang diungkapkannya serta perilaku kerjanya.

Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja. Insentif yang diberikan kepada karyawan secara benar akan tercipta suatu motivasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat materiil maupun yang non materiil sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Dimana insentif dapat memberikan rangsangan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2007:89), Insentif kerja 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.

Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2007:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan.

Metodologi Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kuantitatif, dengan Teknik Pengumpulan Data di kumpulkan dengan dua macam cara yaitu : wawancara dan kuesioner.

Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu:

Analisis Regresi Linier Sederhana, adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Independent (X) terhadap variabel Dependent (Y) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Analisis Korelasi Sederhana (Bivariate Correlation) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan anatar dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien Korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Analisis Korelasi Sederhana dengan metode Pearson atau sering disebut Product Moment Pearson. Nilai Korelasi (r) berkisar antara 1 sampai - 1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat.

Hasil Penelitian

Berdasarkan Uji validitas Semua pernyataan yang terdapat dalam variabel Insentif (X) dan variabel Prestasi Kerja (Y) dikatakan valid, dimana r hitung > r tabel (0,278). Sehingga semua pernyataan yang terdapat dalam variabel Insentif (X) dan variabel Prestasi Kerja (Y) dapat digunakan dalam peneliitian.

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Prestasi Kerja	0.770	Reliabel
2	Insentif	0.644	Reliabel

Sumber : Data Hasil Penelitian SPSS 25

Bedasarkan hasil pada tabel di atas dapat dilihat bahwa uji reliabilitas dalam perhitungan Chronbach Alpha untuk varibel X atau Insentif mempunyai nilai sebesar 0,644 dan varibbel Y atau Prestasi Kerja mempunyai niali sebesar 0,770. Hasil pengujian reliabilitas dari variabel X dan Y menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai > 0,06 sehingga dapat dikatakan reliable.

Uji Korelasi Sederhana

Dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi untuk hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja adalah sebesar 0.000 artinya terdapat hubungan antara Insentif dengan Prestasi kerja.

Jika nilai Signifikansi $< 0,05$, maka berkorelasi. sebaliknya jika nilai Signifikansi $> 0,05$, maka tidak berkorelasi.

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara Insentif dengan Prestasi kerja dilihat dari nilai pearson korelasinya sebesar 0.886 yang berarti termasuk kategori korelasi sempurna. Dapat disimpulkan bahwa insentif berhubungan secara positif terhadap prestasi kerja dengan derajat hubungan korelasi sempurna.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Diketahui persamaan regresi sederhana dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,134 + 1,260X$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana di atas maka di ketahui nilai konstanta yaitu 2,134 dan koefisiensi regresi X yaitu 1,260 sehingga setiap penambahan 1% pada variabel X maka terjadi kenaikan sebesar 1,260 pada variabel Y. Sehingga dapat di katakana bahwa variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan nilai diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.807. hal ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh sebesar 80.70% terhadap prestasi kerja.

Pembahasan

Menurut penelitian terdahulu memiliki kesamaan dalam penelitian ini, antara lain adalah skripsi Agnes Shita Dewi (2007) dengan judul Hubungan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Telkom. dari hasil penelitiannya di dapat bahwa Pemberian Upah insentif yang dirasakan karyawan PT.Telkom secara umum sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3.34 yang termasuk dalam kategori cukup baik.

Dan menurut penelitian dari Shinta Rundengan , dengan judu”Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.” Dari hasil penelitian di dapat bahwa berdasarkan hasil koefisien korelasi $r = 0,7066$ menjelaskan bahwa Mutasi dan Prestasi Kerja mempunyai hubungan yang erat . sedangkan hasil perhitungan melalui analisis regresi yaitu persamaan $Y = 8,3069 + 0,7378X$, Interpretasi persamaan tersebut artinya apabila Mutasi dinaikkan 1 skala akan menyebabkan peningkatan variabel Y sebesar 0,7378 skala.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Rivaldi (2010), dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dispenda Kota Pekanbaru. Dari hasil penelitian di dapat

Prestasi Kerja pegawai di Dispenda Pekanbaru sudah cukup baik, ditambah lagi dengan insentif yang diberikan, ini menjadi pegawai termotivasi untuk meningkatkan lagi prestasi kerjanya.

Jadi penelitian yang dilakukan oleh Agnes Shita Dewi (2007) dan Shinta Rundengan dan Rivaldi (2010) mempunyai kemiripan yang dilakukan oleh penulis dan mempunyai hasil yang positif , yaitu dengan penerapan Insentif merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh Instansi (Organisasi) untuk meningkatkan prestasi kerja.

Dengan keberadaan program penerapan Insentif di instansi atau organisasi akan menciptakan hubungan kerja yang baik dengan pihak instansi atau organisasi dalam meningkatkan posisi atau jabatan atau pekerjaan para karyawan baik secara horizontal maupun vertikal, selain usia, pengalaman, agama dan perbedaan jenis kelamin, disamping adanya perbedaan mempunyai persamaan seperti persamaan kebutuhan materi untuk makan, minum, kelanjutan keturunan dan aktualisasi diri. Faktor-faktor inilah yang mendorong manusia untuk bekerja. Pentingnya penerapan Insentif dalam organisasi dapat membantu karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya serta untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Hotel NDC Resort&Spa Manado.
2. Berdasarkan hasil koefisien korelasi $r = 0.886$ menjelaskan bahwa Insentif dan Prestasi Kerja mempunyai hubungan yang sempurna. Sedangkan hasil perhitungan melalui analisis regresi yaitu persamaan $Y = 2.134 + 1.260X$, interpretasi persamaan tersebut artinya apabila Insentif dinaikkan 1 skala akan menyebabkan peningkatan variabel Y sebesar 1.260 skala.
3. Berdasarkan perhitungan nilai tersebut di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.807. Hal ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh sebesar 80.70% terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel NDC Resort&Spa Manado.

Referensi

Creswell, J.W. (2010). Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta : BPF

- Dewi, S.A., dan Garniwa, I. 2007. Hubungan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Telkom. Kuningan. *JOM Fisip* 4 (2) : 25-23.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Sumber daya Manusia* Perusahaan, Cetakan ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010:34). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Rundengan, S., Pio, R. J., dan Pangkey, M. 2014. Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 3 (1): 1-11.
- Rivaldi. 2010. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dispenda Kota Pekanbaru Baru. *Jurnal Ilmu Administrasi* 8 (1) : 24-33.
- Sailun, B. 2014. *English for Hotel (theory and language prtices)*. Pekanbaru, UR Press Pekanbaru.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.