

# **PENGARUH PEMBERIAN INSSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHANGHAI PALACE BANAJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Muhammad fadjrin<sup>1</sup>-farida yulianti<sup>2</sup>-lomasah<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 18.31.05.30

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069 809 131

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 068 805 034

**Email : fadjrinfrn@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shanghai Palace Banjarmasin, (2) mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh dari pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Shanghai Palace Banjarmasin.

Rancangan dari penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian survei, dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang, dan memiliki 1 variabel bebas yaitu pemberian insentif dan 1 variabel terikat yaitu kinerja, serta mempergunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Nilai output t hitung sebesar 5,850 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dari hasil output menjelaskan bahwa Hipotesis Ho ditolak dan Hipotesis Ha diterima yang mengartikan bahwa terdapat pengaruh (signifikan) variabel pemberian insentif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan Shanghai Palace Banjarmasin. (2) Besaran kontribusi pengaruh dari pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Shanghai Palace Banjarmasin adalah sebesar 50,9%.

**Kata Kunci : Pemberian Insentif, Kinerja**

## **ABSTRACT**

*This study aims to: (1) determine whether the provision of incentives has an effect on the performance of employees of Shanghai Palace Banjarmasin, (2) find out how big the contribution of the influence of giving incentives to the performance of employees of Shanghai Palace Banjarmasin.*

*The design of this research is a quantitative approach which is a survey research, with a sample of 35 people, and has 1 independent variable, namely incentives and 1 dependent variable, namely performance, and uses descriptive analysis and simple linear regression analysis.*

*The results of the study show: (1) The value of the t-count output is 5.850 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , from the output results explain that Hypothesis Ho is rejected and Hypothesis Ha is accepted which means that there is a (significant) influence of the incentive variable on the employee productivity variable. Shanghai Palace Banjarmasin. (2) The magnitude of the contribution of incentives to the performance of employees of Shanghai Palace Banjarmasin is 50.9%.*

**Keywords: Giving Incentives, Performance**

## PENDAHULUAN

Setiap manusia memiliki kebutuhan yang harus ia penuhi dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Abraham Maslow, kebutuhan itu menjadi landasan yang dapat memotivasi segala perilaku manusia. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang pada umumnya selalu dilatari dari kebutuhan-kebutuhan tertentu yang diusahakan agar dapat terpenuhi.

Membahas sedikit perihal tentang kebutuhan mendasar manusia yang mengacu pada teori, yang pertama kali dipaparkan oleh seorang tokoh Psikologi Humanistik Abraham Maslow pada tahun 1943, ia menyebutkan suatu hierarki yang erat kaitannya dengan kebutuhan manusia, dimana Maslow menjelaskan bahwa seorang manusia itu harus mampu memenuhi kebutuhannya yang paling rendah, barulah naik ke jenjang lebih tinggi, dan seterusnya hingga seseorang tersebut baru dapat mampu mengaktualisasi dirinya.

Disebutkan ada lima hierarki kebutuhan manusia yang dijelaskan oleh Maslow dari hal yang paling rendah hingga ke jenjang kebutuhan yang lebih tinggi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Setiap manusia memiliki motif yang sama untuk bekerja yakni sebagai cara atau usaha untuk memenuhi kebutuhan pokok dalam hidup, baik itu untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarganya. Apabila kebutuhan hidup itu tidak terpuaskan maka akan berpengaruh yang tidak baik terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Akibatnya pekerjaannya terbagi antara pemuasan kebutuhan dan tanggung jawab pekerjaan.

Seorang pimpinan sedapat mungkin harus mengetahui dan harus menyadari kenyataan tersebut seperti yang telah dijelaskan diparagraf atas. Karena besarnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan dalam memuaskan bawahannya amat mempengaruhi berhasil atau tidaknya seorang pimpinan mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Perhatian ini dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian insentif atau perangsang yang dapat mendorong para karyawan untuk bekerja dengan segala kemampuannya untuk perusahaan atau badan usaha. Semakin besar perhatian perusahaan

terhadap para karyawannya, semakin giat pula para karyawannya bekerja.

Membahas perihal suatu unit badan usaha, seperti rumah makan atau restoran berskala internasional, tentu tidak terlepas dari sumber daya manusia sebagai tenaga kerjanya, ada yang berkemampuan kerja khusus seperti koki beserta asisten koki dan adapula berkemampuan kerja umum saja seperti pramusaji atau pelayan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada unit usaha tersebut, unsur manusia dalam hal ini disebut karyawan perlu senantiasa dimotivasi dan diarahkan, sehingga mereka dapat menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan usaha.

Perlu ditekankan lagi bahwa seorang pemimpin atau atasan harus menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha bukan hanya terletak pada tempat yang mewah, atau teknologi yang unggul, atau juga sistem promosi atau pemasaran yang baik, melainkan juga pada faktor manusianya, oleh sebab itu, menjaga dan meningkatkan semangat kerja merupakan salah satu hal yang utama pada unsur manusia sebagai pekerjaannya, sebab hal demikian diibaratkan sama halnya dengan suatu teknologi permesinan yang canggih digunakan untuk proses produksi tentu kita sadari bahwa mesin tersebut juga harus dirawat dan dilakukan servis berkala terhadap mesin yang digunakan tersebut agar senantiasa mesin dapat berfungsi normal sebagaimana mestinya dan tidak cepat rusak.

Hal demikian yang juga terjadi pada Shanghai Palace yang merupakan restoran berskala internasional, dari sekilas pengamatan dan perbincangan sederhana dan singkat antara peneliti dengan seorang pengelola, yang disebutkan bahwa mereka disana selalu membangun suasana kerja, kekompakan dan rasa kekeluargaan ditempat kerja Shanghai Palace tersebut begitu sangat diperhatikan dan dijaga untuk menghasilkan kinerja karyawan agar sesuai harapan, seperti halnya diberlakukannya beberapa cara unik dalam pemberian insentif secara layak dan terbuka kepada seluruh karyawan, semisal mempersilahkan dan memberikan insentif umum dan insentif khusus kepada siapa saja karyawan disana yang secara sukarela mau bekerja lebih panjang jam kerja (mengajukan bekerja lembur atas keinginan sendiri atau

mengajukan diri sendiri tidak mengambil libur/off), hal ini kerap sering terjadi di Shanghai Palace, dikarenakan sistem pemberian insentif secara layak dan terbuka tersebut dirasa mampu memberikan dampak positif dan mampu membangkitkan gairah kerja karyawan untuk bekerja lebih panjang atau lebih baik.

Penjelasan pada paragraf diatas tersebut dapat menjadi suatu unsur yang cocok untuk peneliti jadikan dasar penelitian, agar bisa lebih mengetahui secara mendalam pengaruh yang terjadi dengan adanya suatu faktor yang berpengaruh atau faktor yang berkaitan dengan kemajuan usaha atau kemajuan kinerja karyawan ditempat Shanghai Palace tersebut.

#### METODE PENELITIAN

Peneliti mengambil metode penelitian kuantitatif, sebab menurut Sugiyono (2017:193) metode kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif, merupakan upaya untuk menemukan hubungan antara variable independen (variable bebas) dengan variable dependen (variable terikat) setelah suatu tindakan terjadi, sehingga hal tersebut sesuai dengan tujuan dari penelitian kali ini yaitu untuk mencari tahu seberapa kuat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Shanghai Palace Banjarmasin. penelitian adalah mengambil keseluruhan dari populasi, hal tersebut bertujuan untuk menghindari kesalahan dalam generalisasi hasil penelitian.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan dari karyawan Shanghai Palace Banjarmasin yang berjumlah sebanyak 35 orang karyawan, dan yang nantinya akan dijadikan sampel penelitian adalah mengambil keseluruhan dari populasi, hal tersebut bertujuan untuk menghindari kesalahan dalam generalisasi hasil penelitian.

Melanjutkan pada tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel pemberian insentif terhadap variabel kinerja, disini peneliti secara sederhana akan langsung menampilkan data output dari hasil SPSS berdasarkan tabulasi data yang sudah ditampilkan sebelumnya

Tabel 4.10 Output Analisis Regresi (Pembuktian Rumusan Masalah Pertama)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error Std.			
1	(Constant)	4.890	4.849		1.008	.321
	Total_Perm_Insentif	.818	.140	.714	5.850	.000

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja

Perhatikan tabel 4.10 dari output hasil analisis regresi linier, yang sudah peneliti tandai dengan kotak berwarna biru, dimana hasil t hitung adalah sebesar 5,850 dan signifikansi (Sig.) hitung bernilai 0,00, yang dimana nilai dari signifikansi hasil hitung tersebut adalah lebih kecil dibanding 0,05 atau dengan alternatif pemahaman seperti berikut  $0,00 < 0,05$ . yang bisa diterjemakan pada dugaan sementara hipotesis bahwa, jika nilai Sig  $0,00 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, dimana artinya adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Shanghai Palace Banjarmasin.

Alternatif cara pembuktian untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang pertama yaitu berusaha mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel (X) pemberian insentif terhadap variabel (Y) kinerja, dengan cara yang kedua yaitu dengan membandingkan nilai output regresi linier (coefficients) dari  $T^{hitung}$  dengan  $T^{tabel}$ . Adapun yang menjadi ketentuan atau syaratnya mempergunakan cara ini adalah, jika nilai  $T^{hitung}$  lebih besar dari nilai  $T^{tabel}$ , maka bisa dinyatakan kalau variabel (X) pemberian insentif berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja. Begitu pula sebaliknya apabila nilai  $T^{hitung}$  bernilai lebih rendah dari pada nilai  $T^{tabel}$ , maka bisa dinyatakan tidak ada pengaruh yang terjadi dari variabel (X)

pemberian insentif terhadap variabel (Y) kinerja. Peneliti dalam hal ini harus mengetahui nilai dari  $T^{\text{tabel}}$ , yaitu jika jumlah responden penelitian ini adalah sebesar 35 (N), dengan tarap kesalahan 5% pengujian dua arah. Dengan menggunakan bantuan tabel distribusi t-test sebagai berikut  $T = (a/2) : N - K - 1$ , sehingga  $T = 0,025 : 34$

Tabel 4.12 Output Analisis Regresi (Pembuktian Rumusan Masalah Kedua)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.509	.494	2.588

a. Predictors: (Constant), Total\_Pem\_Insentif

Sumber: Hasil Penelitian Data Primer 2022s

Berdasarkan data pada output tabel 4.12 tersebut, bisa kita lihat dan perhatikan fokus pada nilai R Square yang sudah peneliti tandai dengan kotak berwarna hijau diatas, diperoleh hasil hitung R Square sebesar 0,509 jika dijadikan kedalam persen maka adalah sebesar 50,9%, jadi nilai inilah yang menjadi ukuran sebesarapa besar pengaruh yang terjadi antara variabel pemberian insentif (X) terhadap variabel kinerja (Y).

### Pembahasan

Peneliti akan membantu mempersingkat perihal penjelasan dalam pembahasan kali ini hanya sebatas untuk fokus pada dua rumusan masalah penelitian saja, yaitu sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian kali ini yang telah dibuktikan dengan output nilai  $t^{\text{hitung}}$  dan nilai signifikansi (Sig) dimana hasil hitung dari keseluruhan jawaban responde dari kuesioner, bernilai  $0,00 < 0,05$  yang artinya, ada terdapat pengaruh variabel pemberian insentif terhadap variabel kinerja (hipotesis  $H_a$  diterima).
2. Hasil dari adanya pengaruh atau terdapat pengaruh pada variabel pemberian insentif (X) terhadap variabel kinerja (Y), sehingga juga dapat diketahui seberapa besar pengaruh yang terjadi yaitu dari

nilai R Square pada output hasil analisis regresi linier, yang dimana kontribusi variabel mempengaruhi variabel Y adalah sebesar 50,9%.

### PENUTUP

Singkat, padat dan berisi, peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pemberian insentif (X) terhadap variabel kinerja (Y)
2. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja berkontribusi sebesar 50,9%
3. Sekolah SMK Kejuruan adalah alternatif pilihan bagi yang kurang mampu melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi arena SMK kejuruan dianggap bisa lebih menonjol dari sisi pembelajaran, pembekalan kemampuan skill dari lulusan dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, Muhammad. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaelan, M.S., (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Interdisipliner*. Yogyakarta: Paradigma.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, Wina. (2015). *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry . (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. (2012). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Torang, Dr.Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Mitra Wacana Media.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.





