

**ANALISIS PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN HOTEL RODHITA  
BANJARBARU**

Dewi Oktavia Fitriani, Lamsah, Ervica Zamilah  
Email : dewioctaviafitriani@gmail.com

Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

**ABSTRAK**

Penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan dan bagaimana kebijakan insentif di Hotel Rodhita Banjarbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Rodhita Banjarbaru beserta untuk mengetahui kebijakan insentif apa saja yang ada di Hotel Rodhita Banjarbaru.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada karyawan Hotel Rodhita Banjarbaru sebanyak 20 orang. Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasikan untuk dianalisis secara deskriptif kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data: Penelitian pustaka, observasi, teknik dokumentasi dan teknik wawancara yang diperoleh oleh responden.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang sangat erat antara variabel Insentif (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) independen yaitu insentif (X) terhadap dependen prestasi kerja (Y) yang dapat memberikan pengaruh signifikan dan hasilnya positif.

**Kata Kunci : Insentif, Prestasi Kerja, Karyawan.**

**ABSTRACT**

This research is based on the formulation of the problem of how the effect of incentives on employee work performance and how incentive policies in the Hotel Rodhita Banjarbaru. The purpose of this study was to determine the analysis of the effect of incentives on work performance of Hotel Rodhita Banjarbaru employees and to find out what incentive policies exist in Hotel Rodhita Banjarbaru.

This research uses quantitative descriptive methods. The data obtained by giving a list of questions or questionnaires to employees of the Hotel Rodhita Banjarbaru as many as 20 people. Then the data obtained is tabulated for qualitative descriptive analysis. With data collection techniques: library research, observation, documentation techniques and interview techniques obtained by respondents.

The results showed a very close relationship between the incentive variable (X) on work performance (Y) independent of the incentive (X) on the dependent performance of work (Y) which can have a significant influence and positive results.

**Keywords : Incentives, Work Performance, Employees.**

## **PENDAHULUAN**

Industri perhotelan merupakan salah satu mata rantai dalam jaringan pariwisata. Industri perhotelan adalah industri yang menyediakan jasa penginapan dan akomodasi seperti makan, minum, fasilitas dan jasa pelayanan lainnya dalam hotel. Selain itu industri perhotelan juga menyediakan tempat dan sarana penyelenggaraan kegiatan di hotel seperti pertemuan, seminar, dan pesta. Industri perhotelan tumbuh untuk menyediakan layanan bagi orang yang berpergian, layanan ini terutama penginapan dan fungsi utama perhotelan adalah untuk memberikan pelayanan kepada tamu berupa tempat tinggal atau tempat menginap yang bersifat sementara.

Tingkat pelayanan dalam industri hotel biasanya dinyatakan dalam “bintang”, di mana hotel dengan kualitas tinggi disebut “hotel bintang lima”. Seperti menurut keputusan Direktorat Jenderal Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi NO 22/U/VI/1978 tanggal 12 Juni 1978 Endar, Sri. (1996 ; 9). klasifikasi hotel dibedakan dengan menggunakan simbol bintang antara 1-5. Semakin banyak bintang yang dimiliki suatu hotel semakin berkualitas hotel tersebut. Penilaian dilakukan selama 3 tahun sekali dengan tata cara serta penetapannya dilakukan oleh Direktorat Jendral Pariwisata. Maka dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana saja maupun peralatan modern, akan tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sebab keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya. Seperti yang dikatakan oleh Bambang Suharno, (2006), karyawan adalah aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada tiga, yaitu sumber daya manusia, sumber daya manusia, dan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan.

Untuk menganalisis sejauh mana peranan sumber daya manusia, dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan yang ada di hotel tersebut. Menurut Hasibuan, (2000 ; 94). “prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu”. Untuk Prestasi kerja karyawan khususnya yang ada di hotel Roditha Banjarbaru dapat dicapai dengan melaksanakan tugas yang dibebankan. Dan para karyawan akan semakin termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan salah satunya adalah dengan memberikan insentif. Menurut Handoko, (2001 ; 176). menyatakan bahwa pengertian insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar, standar yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, berdasarkan pengamatan penulis. Ada beberapa hotel atau akomodasi salah satunya hotel Roditha Banjarbaru perusahaan yang kurang optimal memberikan insentif pada karyawan hotel yang telah berprestasi kerja. Padahal dengan memberikan penghargaan prestasi kerja pada karyawan, karyawan bisa bersaing secara positif dan memberikan semangat untuk menjadi

lebih baik lagi. Agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan maksimal. Maka perlu diberikan upah kerja atau yang sering disebut insentif. Insentif juga dapat dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya.

Hotel Roditha merupakan salah satu hotel berbintang 3 (tiga) di Banjarbaru, dan juga salah satu hotel yang memiliki jumlah occupancy yang cukup tinggi. Dengan jumlah occupancy yang cukup banyak di Hotel Roditha, sehingga diperlukan karyawan yang terampil, professional, berprestasi dan tanggap terhadap pekerjaannya. Agar prestasi kerja karyawan baik maka diperlukan motivasi. Motivasi supaya karyawan mau bekerja dengan maksimal. Salah satunya motivasi dari manajemen agar karyawan berprestasi adalah dengan memberikan insentif.

## **METODE**

### 1) Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencadarkan karakteristik individu atau kelompok Syamsudin & Damiyanti (2011), Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Analisis yang digunakan penulis adalah deskriptif berupa data tertulis atau lisan dari narasumber.

### 2) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Roditha Banjarbaru Jalan A.Yani KM.30 Banjarbaru Kalimantan Selatan.

### 3) Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data merupakan komponen yang sangat penting untuk diperhatikan, dipilih dan dikaitkan dengan kebutuhan data guna dapat menyelesaikan permasalahan yang diangkat. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer, data primer dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Roditha Banjarbaru. Dan data sekunder, data sekunder dalam penelitian ini dapat berupa dokumentasi institusi, jurnal, makalah, buku dan internet sebagai objek penelitian.

### 4) Teknik Pengumpulan Data

Teknik-teknik yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data adalah :

(1) Kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur atau referensi yang berhubungan dengan pembahasan sehingga dapat dipergunakan sebagai acuan dan dasar analisis penelitian ini.

#### (2) Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab kepada Manajer Hotel, HRD Hotel dan responden lainnya pada Hotel Roditha Banjarbaru yang memiliki informasi data terkait dengan penelitian.

(3) Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang di ajukan kepada karyawan Hotel Roditha Banjarbaru.

(4) Observasi

Observasi merupakan peninjauan oleh penulis secara langsung kelapangan yakni di Hotel Roditha Banjarbaru untuk dapat mengamati secara langsung keadaan objek penelitian

(5) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data melalui laporan atau berkas-berkas otentik yang relevan di Hotel Roditha Banjarbaru.

5) Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis yaitu data yang telah diperoleh dengan cara mengkaji dan membandingkan keadaan real dilapangan dengan landasan teoritis untuk mengetahui insentif kerja karyawan di Hotel Roditha Banjarbaru dalam prestasi kerja karyawan. Kemudian data tersebut disusun menjadi sebuah wacana yang ditempatkan pada latar belakang penelitian serta pembahasan pada skripsi penulis.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kebijakan pemberian insentif yang telah dilakukan perusahaan terhadap prestasi kerja pada karyawan Hotel Rodhita Banjarbaru, dalam menjalankan pemberian insentif antara satu karyawan dengan semua karyawan mendapat insentif yang sama dan adil, Tetapi tinggi atau meningkatnya insentif yang diberikan pihak perusahaan Hotel Rodhita Banjarbaru yaitu berdasarkan tingkat produktifitas kamar yang terjadi di Hotel Rodhita Banjarbaru dari tahun ke tahunnya, karna itu akan menentukan besarnya insentif yang di dapat oleh setiap karyawan pada tahun tersebut. Dimana apabila produktifitas atas hunian kamar pada Hotel Rodhita Banjarbaru meningkat maka insentif yang di dapat semua karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya apabila terjadi penurunan maka terjadilah penurunan pemberian insentif terhadap karyawan Hotel Rodhita Banjarbaru.

Produktivitas tingkat hunian kamar pertahunnya yang terjadi pada Hotel Rodhita Banjarbaru berdasarkan pengamatan, wawancara dan koensioner yang penulis lakukan di Hotel Rodhita Banjarbaru seperti kegiatan penjualan yang dilakukan Sales Marketing cukup baik tapi perlu lebih diperhatikan dengan banyaknya event / sebuah acara membutuhkan tenaga kerja karyawan yang ekstra maka dari itu sumber daya manusia di pihak manajemen harus memiliki strategi yang efektif dimasa yang akan datang agar dapat bersaing, sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia yang ada di Hotel Rodhita Banjarbaru. Hendaknya pihak Hotel Rodhita Banjarbaru menerapkan strategi yang lebih efektif dan efesien, menerapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mengikuti perkembangan teknologi dijamin sekarang ini guna bertahan dalam ketatnya persaingan bisnis usaha dibidang perhotelan dan membantu meningkatkan prestasi kerja sehingga karyawan termotivasi dengan diberikannya insentif. Dalam hal ini, Hotel Rodhita Banjarbaru belum efektif menerapkan sumber daya manusia yang berkualitas karena karyawan belum beradaptasi

dengan pesaing baru yang memiliki strategi yang sangat kreatif dan teknologi yang semakin canggih. Untuk itu Hotel Rodhita Banjarbaru harus memiliki karyawan yang dapat diturunkan ke lapangan langsung untuk mencari tamu atau calon tamu entah untuk menginap atau menyewa ballroom. Maka karyawan yang dipilih harus paham dan cerdas mencari target pasar sasaran, seperti mengunjungi sekolah, kampus, perkantoran, perusahaan dan serta mengikuti kegiatan pameran untuk memperkenalkan fasilitas dari Hotel Rodhita Banjarbaru dengan tujuan pihak terkait ingin melakukan kerjasama jika ada acara tertentu seperti rapat, acara pernikahan, acara ulang tahun, acara perpisahan sekolah atau sekedar mengunjungi restoran untuk menikmati sajian makanan yang tersedia di Hotel Rodhita Banjarbaru.

Dengan begitu, usaha tersebut dapat membantu meningkatkan jumlah tamu dan pemasukan untuk pemberian insentif karyawan. Namun, Hotel Rodhita Banjarbaru harus selektif dalam memilih karyawan yang akan diturunkan ke lapangan. Atasan harus memilih karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi antar pribadi yang baik dan harus mempunyai ilmu pemasaran agar tujuan mengajak orang untuk mengenal fasilitas Hotel Rodhita Banjarbaru dapat terlaksana. Maka dari itu karyawan perlu mengikuti training dan pelatihan ada kalanya skill karyawan perlu ditambah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka mengadakan training dan pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan programmer dalam perusahaan setiap karyawan perlu mengikuti training, pelatihan, atau seminar pemrograman. Training dan pelatihan ini diharapkan dapat menyegarkan dan menambah cakrawala berpikir para karyawan. Hal ini dapat memberikan dampak positif, karena Hotel Rodhita Banjarbaru dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki strategi yang baik karyawan Hotel Rodhita Banjarbaru dapat beradaptasi dengan pesaing baru yang memiliki strategi yang sangat kreatif dan teknologi yang tentunya semakin canggih.

Karena insentif yang diberikan kepada karyawan secara benar akan terciptanya suatu motivasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Dimana insentif dapat memberikan rangsangan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. 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. Berdasarkan pendapat diatas, dapat dilihat adanya pengaruh yang jelas antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan, dimana sistem insentif dirasa memiliki kekuatan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sebab prestasi kerja tidak ada tercipta begitu saja, dia ada karena hubungan timbal balik. Penerapan sistem insentif dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, begitu sebaliknya, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem insentif.

Oleh karena itu, perusahaan diharapkan memahami hubungan tersebut sehingga akan dapat terjalin kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Apabila karyawan telah merasa tercukupi kebutuhan hidup sehari-harinya maka ia akan termotivasi untuk berprestasi agar mendapat insentif yang di inginkan dan diharapkan. Dan bagi perusahaan, perusahaan akan mendapat hasil yang maksimal bila karyawannya mempunyai semangat dalam bekerja dan berprestasi, sehingga tujuan perusahaanpun dapat tercapai.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Rodhita Banjarbaru.

Berikut ini penulis kemukakan beberapa kesimpulan atas permasalahan yang dibahas, yaitu :

1. Pengaruh sistem pemberian insentif, kepuasan dengan fasilitas, bonus yang diterima sudah baik dan sesuai dengan prestasi, besarnya jumlah insentif sudah layak, pemberian gaji yang sesuai dengan harapan, insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan, pemberian gaji yang layak dan adil, asuransi yang diterima dapat memberikan rasa aman, sehingga dapat memotivasi dan meningkatkan prestasi mereka dalam bekerja.
2. Kebijakan insentif di Hotel Rodhita Banjarbaru itu berdasarkan tingkat produktifitas kamar yang terjadi di Hotel Rodhita Banjarbaru dari tahun ke tahunnya, karna itu akan menentukan besarnya insentif yang di dapat oleh setiap karyawan pada tahun tersebut.

## **REFERENSI**

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, Nur Rofi. 2012. Pengaruh Displin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan.
- Akbar, Rziky Adhani. 2013. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen.
- AR, Syamsudin dan Damaianti. (2011). Metode penelitian pendidikan bahasa. Bandung: remaja rosdakarya.
- Berta, Lestari. 2019. Pedoman Penulisan dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi. Banjarmasin: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan.
- Cindi, Ismi Januari. 2015. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja. Jurnal Admisnitasi (JAB) Vol 1 No.4
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka.
- Dessler, Gary, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks
- Diviani, Gracetiara Mera. 2015. Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

- Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada karyawan perusahaan air minum) Kabupaten Jepara. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Edy, Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Endar, Sugiarto dan Sri Sulartiningrum, 1996, Pengantar Industri Akomodasi dan  
Restauran, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Galih. 2014. Pengaruh Reward dan Punishmen terhadap Kinerja PT. INKA. Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi.
- Handoko, T. Hani 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hardani, Widhiastuti. 2002. Analisis Tentang Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Prestasi Kerja. Jurnal Psikologi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Kedua, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Justine T. Sirait. 2006. Memahami Aspek-Aspek Pengolahan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Grasindo
- Komaruddin. (2001). Ensiklopedia Manajemen, Edisi ke 5. Jakarta. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada Universty Press.
- Nurlia, Karim. 2013. Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Café Bambu Excpres Manado. Jurnal EMBA Vol 1
- Pangabean, S. Mutiara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahmad, Rozi. 2012. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau.
- Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sarwoto. 2010. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Septianto. 2010. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma Cimareme.

- Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suartana, 1987. Reservation Hotel. Gava Media : Yogyakarta.
- Surakhmad, Winarno. (1982). Pengantar Interaksi Belajar Mengajar, Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran. Bandung: Tarsito.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.