

## Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk *Service Charge* Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Fave Hotel A. Yani Banjarmasin)

Mursanto Mursanto, Meira Meira  
[mursanto531965@gmail.com](mailto:mursanto531965@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of providing a service charge on employee performance at Fave Hotel A. Yani Banjarmasin.*

*This research is a type of quantitative approach research, in this study the population to be studied were all employees of Fave Hotel A. Yani Banjarmasin totaling 72 people. The way to determine the number of samples in this study is by saturated sampling. Data analysis techniques using validity test, reliability test and hypothesis testing.*

*Providing incentives to employees at Fave Hotel Banjarmasin seen from the partial t test proves that t count 3.310 > t table 1.66691 or a significant level of 0.001 < 0.05, which means that the incentive variable (X) partially has a significant effect on work performance at Fave Hotel Banjarmasin . This means that the first hypothesis is accepted. The provision of incentives to employees at Fave Hotel Banjarmasin seen from the f test simultaneously proves that the probability value is less than 0.05, which means that employee incentives through service charges greatly affect employee performance. This means that the second hypothesis is accepted. Based on the coefficient of determination, the Adjusted R Square value is 0.898, which means that 89.8 percent of employee performance variables can be explained by the independent variable, namely service charge and the remaining 11.2 percent is influenced by other factors not present in the study.*

**Keywords:** *Motivation, Service charge, Work Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *service charge* terhadap prestasi kerja karyawan pada Fave Hotel A. Yani Banjarmasin.

Penelitian ini adalah jenis penelitian pendekatan kuantitatif, pada penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan Fave Hotel A. Yani Banjarmasin berjumlah 72 orang. Adapun cara untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh. Teknik Analisa Data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan uji hipotesis.

Pemberian insentif pada karyawan di Fave Hotel Banjarmasin dilihat dari uji t parsial membuktikan bahwa t hitung 3.310 > t tabel 1,66691 atau tingkat signifikan 0.001 < 0.05, yang artinya variabel insentif (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Fave Hotel Banjarmasin. Artinya hipotesa pertama diterima. Pemberian insentif pada karyawan di Fave Hotel Banjarmasin dilihat dari uji f simultan membuktikan bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yang artinya insentif karyawan melalui *service charge* sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya hipotesa kedua diterima. Berdasarkan koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.898 yang artinya 89,8 persen variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu *service charge* dan sisanya sebesar 11,2 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian

**Kata Kunci :** Motivasi, Service charge, Prestasi Kerja

## **PENDAHULUAN**

Motivasi adalah kondisi yang mendorong pegawai agar mampu mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2019). Motivasi kerja karyawan menjadi penting karena dengan adanya motivasi diharapkan dapat terciptanya dorongan untuk terus giat bekerja dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Arep & Tanjung (2018) mengemukakan manfaat motivasi yang utama yaitu menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Beberapa hal yang memiliki pengaruh pada motivasi kerja karyawan yaitu rasa aman dalam bekerja, gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil.

Pemberian *service charge* untuk karyawan dapat menjadikan motivasi yang paling tepat dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2019) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga dapat dikatakan sebagai proses perusahaan untuk mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Hal ini diperlukan agar dapat mengetahui apakah karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa *service charge* memiliki hubungan dengan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Pemberian *service charge* dapat menjadikan motivasi yang paling tepat dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pemberian *service charge* yang diberikan oleh perusahaan, maka *service charge* tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja yang lebih baik, sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan tidak puas dengan *service charge* yang diberikan oleh perusahaan, maka *service charge* tidak dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Penelitian ini dilakukan di PT. Terranata Hotel Indonesia yang dikenal dengan nama Fave Hotel A. Yani Banjarmasin adalah sebuah badan usaha yang bergerak di bidang jasa perhotelan dan pariwisata yang memiliki peringkat hotel bintang tiga, yaitu penyediaan kamar-kamar akomodasi serta traveling.

Pemberian *service charge* sangat berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja. Pengukuran prestasi kerja penting dalam mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana. Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah direncanakan. Pengukuran prestasi kerja dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian kinerja dari pelaksanaan kebijakan. Hasil pengukuran prestasi kerja

merupakan evaluasi terhadap capaian indikator-indikator yang telah disepakati didalam rencana strategi Fave Hotel A. Yani Banjarmasin.

Kebijakan pemberian *service charge* sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya *service charge* yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka Peneliti juga mengangkat penelitian dengan rumusan masalah yaitu : Bagaimana pengaruh pemberian *service charge* terhadap prestasi kerja karyawan pada Fave Hotel A. Yani Banjarmasin?

Dari rumusan tersebut maka dikemukakan beberapa hipotesis yaitu ;

- H0 = Diduga bahwa pemberian motivasi *service charge* tidak ada pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Fave Hotel A. Yani Banjarmasin
- H1 = Diduga bahwa pemberian motivasi *service charge* ada pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Fave Hotel A. Yani Banjarmasin
- H2 = Diduga bahwa pemberian motivasi *service charge* ada pengaruh secara bersama-sama terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Fave Hotel A. Yani Banjarmasin

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pendekatan asosisatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Pada penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan Fave Hotel A. Yani Banjarmasin berjumlah 72 orang, adapun cara untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah jenis *Non Probability Sampling*, Maka dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh dari jumlah populasi yaitu sebanyak 72 orang

Teknik analisis data terdiri dari uji instrument validitas dan reliabilitas, Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji t parsial dan uji f simultan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1) Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linier sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Prestasi Kerja

X = Variabel Insentif *Service charge*

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1 Rekapitulasi Regresi Linear Sederhana

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.132	4.235		5.698	.000
X	.615	.186	.368	3.310	.001

a. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian regresi disusun dalam suatu model:

$$Y = 24,132 + 0,615X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Prestasi Kerja

X = Variabel *Service Charge*

Dari hasil regresi linier sederhana dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 24,132. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika X (insentif *service charge*), konstanta atau X=0, maka nilai variabel prestasi kerja karyawan adalah 24,132.
- b. Variabel insentif *service charge* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,615. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab insentif *service charge* sebesar 1%,

maka prestasi kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 61,5% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

## 2) Uji Koefisien Diterminasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 2 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.860	.898	3.63270

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Output SPSS Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* 0.898 berarti 89,8 persen variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu *service charge* dan sisanya sebesar 11,2 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## 3) Uji t parsial

Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen..

Diketahui :

Jumlah sampel (n) = 72

Jumlah parameter (k) = 2

Nilai  $df = (n-k) = 72 - 2 = 70$  maka pada tingkat kesalahan  $\alpha = 0.05$ , diperoleh t tabel = 1,66691

Adapun hasil uji t (parsial), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji t Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	24.132	4.235		5.698	.000	
Insentif <i>Service</i> charge (X)	.615	.186	.368	3.310	.001	Berpengaruh

a. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai t hitung 3.310 > t tabel 1,66691 atau tingkat signifikan 0.001 < 0.05, yang artinya variabel insentif (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Fave Hotel Banjarmasin.

4) Uji f simultan

Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel statistik untuk taraf signifikan 0,05. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 72 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 2, sehingga diperoleh  $df_1 = k - 2 = 4 - 2 = 2$ ;

$df_2 = n - k = 72 - 2 = 70$ , maka pada  $\alpha = 0,05$

diperoleh  $F_{tabel} = 3,13$ .

Adapun hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji F Simultan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103.957	1	103.957	10.953	.001 <sup>a</sup>
Residual	664.363	70	9.491		
Total	768.319	71			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variabel: Y

Dari hasil uji ANOVA dijelaskan bahwa terdapat nilai F hitung sebesar 10,953 dan F tabel yaitu 3,13 atau  $F_{hitung} 10,953 > F_{tabel} 3,13$  dengan probabilitas signifikan 0,001. Hal ini menandakan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel insentif *service charge* secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Fave Hotel Banjarmasin. Maka hipotesis diterima

## PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif Karyawan melalui pemberian *service charge* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel insentif karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan, maka prestasi kerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Hal tersebut ditunjukkan variabel insentif yang diberikan kepada karyawan berupa bonus akhir tahun dan promosi jabatan sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Hasil uji diketahui pengaruh langsung insentif karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji t diketahui  $t_{hitung} 3.310 > t_{tabel} 1,66691$  atau tingkat signifikan  $0.001 < 0.05$ , yang artinya variabel insentif (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Fave Hotel Banjarmasin. Hal tersebut cukup membuktikan bahwa di Fave Hotel Banjarmasin telah memberikan insentif berupa pemberian upah diluar gaji yang akan membuat prestasi kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan uji simultan dapat dilihat hasil hitungan uji anova terdapat nilai F hitung sebesar 10,953 dan F tabel yaitu 3,13 atau  $F_{hitung} 10,953 > F_{tabel} 3,13$  dengan probabilitas signifikan 0,001. Hal ini menandakan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yang artinya insentif karyawan melalui *service charge* sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Sementara perhitungan Analisis koefisien determinasi dapat dinilai melalui *Adjusted R Square* 0.898 berarti 89,8 persen variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu *service charge* dan sisanya sebesar 11,2 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hal tersebut cukup membuktikan bahwa di Fave Hotel Banjarmasin telah memberikan insentif berupa pemberian upah diluar gaji yang akan membuat prestasi kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut penelitian terdahulu memiliki kesamaan dalam penelitian ini, antara lain adalah skripsi Agnes Shita Dewi (2017) 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.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Rivaldi (2020), 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.

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.

## **PENUTUP**

1. Pemberian insentif pada karyawan di Fave Hotel Banjarmasin dilihat dari uji t parsial membuktikan bahwa  $t$  hitung  $3.310 > t$  tabel  $1,66691$  atau tingkat signifikan  $0.001 < 0.05$ , yang artinya variabel insentif (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Fave Hotel Banjarmasin. Artinya hipotesa pertama diterima
2. Pemberian insentif pada karyawan di Fave Hotel Banjarmasin dilihat dari uji f simultan membuktikan bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari  $0,05$  yang artinya insentif karyawan melalui *service charge* sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya hipotesa kedua diterima
1. Berdasarkan koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* sebesar  $0.898$  yang artinya  $89,8$  persen variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu *service charge* dan sisanya sebesar  $11,2$  persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka saran yang dapat diberikan penulis untuk dapat dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan dimasa yang akan datang, pihak perusahaan bisa lebih mengoptimalkan sistem pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat memberikan kepuasan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Fave Hotel Banjarmasin.
2. Diharapkan dimasa yang akan datang, karyawan perusahaan Fave Hotel Banjarmasin mempunyai motivasi dan semangat serta memikirkan cara kerja yang baik agar hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.
3. Diharapkan dimasa yang akan datang, penelitian lebih lanjut bisa mencoba variabel lain guna untuk mengukur prestasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arep, Ishak dan Hendri, *Tanjung* (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakt
- Ghozali, Imam. (2018), *Aplikasi Analisis Multivarative Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, Hani, (2018), *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husain, Umar. (2019), *Metode Penelitian Untuk Skripsi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja*, Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods*, Bandung: Alfabeta.
- (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, Cetakan ke-21.
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers Edisi Ke-3.
- , (2015), *Perilaku Dalam Organisa*, Jakarta: Rajawali Press