

Organizational Culture and Incentives: Their Impact on Employee Performance at Hotels in Nusaniwe District, Ambon City

Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif: Pengaruhnya Terhadap Kinerja pada Karyawan Hotel di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon

Novalien Carolina Lewaherilla¹, Silfienna Siahainenia², Asiani Sijabat³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura^{1,2,3}

novalewaherilla21@gmail.com¹, shelly28shellyy@gmail.com², asianisjibat99@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture and incentive provision on employee performance at hotels in the Nusaniwe District, Ambon City. The independent variables in this study are organizational culture and incentive provision, while the dependent variable is employee performance. This research is a quantitative study using questionnaires as the research instrument. The sampling technique used is purposive sampling. The research sample consists of employees from Tirta Kencana Hotel and Collin Beach Hotel, with a total of 36 employees. Data analysis was conducted using SPSS version 23. The results of the study indicate that: (1) there is a positive and significant influence between organizational culture and employee performance, as shown by the t-test result with a t-value of 2.650 and a significance value of $0.012 < 0.05$; (2) there is a positive and significant influence between incentive provision and employee performance at Tirta Kencana Hotel and Collin Beach Hotel, as indicated by the t-test result with a t-value of 5.122 and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Organizational Culture, Incentive Provision, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kecamatan Nusaniwe kota Ambon. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan pemberian insentif, untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Teknik pemilihan sampel menggunakan sampel purposive. Sampel penelitian adalah karyawan hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel dengan jumlah Sampel sebanyak 36 karyawan. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, ditunjukkan dengan hasil uji t yaitu nilai t hitung sebesar 2,650 dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan hotel tirta kencana dan collin beach hotel, ditunjukkan dengan hasil uji t yaitu nilai t hitung 5,122 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pemberian Insentif, Kinerja

1. Pendahuluan

Pengaruh perkembangan industri jasa yang cukup meningkat membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat, banyak perusahaan jasa di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkat keunggulannya disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu proses dalam pencapaian target, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi. Industri jasa merupakan industry yang berkembang dengan pesat di Indonesia. Perkembangan industri jasa telah merambah ke berbagai bidang, misalnya bidang perhotelan, pendidikan, hingga jasa medis. Industri jasa menuntut sumber daya yang tinggi untuk memuaskan pelanggan menjadisyarat wajib yang dipenuhi oleh pelaku di bidang jasa.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, Budaya Organisasi merupakan salah satu

faktor yang penting. Sebuah budaya organisasi yang baik haruslah dapat meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi. Armstrong (2009) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Budaya organisasi harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Penelitian Swastiani Dunggio (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sama dengan yang dilakukan oleh Paulus Sugiyo Pranoto (2014), dan Iha Haryani dan Widarto Rachbini (2015) yang mana hasil penelitian masing-masing menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja. Selain budaya organisasi, pemberian insentif juga memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kerja.

Pemberian insentif dilakukan apabila karyawan dapat bekerja dengan memenuhi target perusahaan, pemberian insentif dilakukan oleh perusahaan guna menambah semangat kerja para karyawan perusahaan. Dan pemberian insentif ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai cita-cita dan keinginan perusahaan itu sendiri. Pada dasarnya insentif ini adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan Penelitian oleh Sisca Destiana, Drs. Handoyo DW, M.Si dan Agung Budiarmo, S.Sos. MM (2015), dan Haedar, Muh. Iqbal dan Gunair (2015) menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja.

Hotel Collin Beach yang terletak di Desa Latuhalat dan Hotel Tirta Kencana yang terletak di Desa Amahusu. Hotel Collin Beach didirikan pada tahun 2010 dan Hotel Tirta Kencana didirikan pada tahun 1975. Kedua hotel tersebut hadir untuk melayani para tamu yang akan menginap di hotel tersebut. Dengan banyaknya karyawan, hotel wajib mengelola karyawan dengan baik berlandaskan budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi perhatian khusus bagi setiap pimpinan karena kinerja karyawan akan terlihat baik dan positif ketika karyawan tersebut menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Selain budaya organisasi Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel juga memberikan insentif bagi karyawan, Hotel sangat perhatian terhadap karyawannya dapat memenuhi kebutuhan keluarga setiap karyawan, memotivasi gairah kerja, menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Di Hotel insentif diberikan apabila karyawan dapat bekerja dengan baik, bekerja memenuhi target dan dapat mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan selalu memberikan pelayanan dan kenyamanan bagi pengunjung yang akan berlibur ke Ambon, khususnya yang menginap di hotel tersebut. Dalam memberikan kepuasan bagi pengunjung, manajemen hotel selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Pencapaian kinerja karyawan merupakan hal penting dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja maksimal dan dapat bertahan ditengah persaingan bisnis. Perusahaan yang tanggap terhadap perubahan akan dapat berhasil menghadapi setiap ancaman, serta dapat memanfaatkannya menjadi peluang bagi organisasi.

kinerja karyawan pada Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel disebabkan karena adanya karyawan yang menyelesaikan tugasnya kurang teliti, adanya karyawan yang menyelesaikan tugasnya bergantung pada karyawan lainnya, adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan seringkali karyawan mengalami *stagnasi* karena merasa jenuh atau bosan pada pekerjaannya.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel. Sampel yang digunakan adalah karyawan berjumlah 36 orang. Teknik

pengambilan sampel adalah sampel jenuh Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dan alat analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi berganda

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Berganda

Pada pengolahan data dengan regresi linier berganda, dilakukan untuk membuktikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yakni pengaruh budaya organisasi (X1), pemberian insentif (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Standarized Coefficients(B)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Constant		-5,208	0,000	
Organisasi(X1)	0,318	2,650	0,012	
Pemberian Insentif(X2)	0,615	5,122	0,000	
R		0,863		
R Square		0,746		
F Hitung		48,349		
Sign. F		0,000		

Sumber: Data Primer Diolah

Model regresi berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 23 dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + 0,318X1 + 0,615X2$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. $\beta_1 = 0,318$ nilai parameter atau koefisien regresi β_1 menjelaskan bahwa jika variabel budaya organisasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 % maka kinerja karyawan pada Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel akan meningkat sebesar 0,381, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.
2. $\beta_2 = 0,615$ nilai parameter atau koefisien regresi β_2 menjelaskan bahwa setiap variabel pemberian insentif (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 % maka kinerja karyawan pada Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel akan meningkat sebesar 0,381, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.

Hasil Pengujian Hipotesa

Untuk membuktikan pengaruh variabel bebas secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat maka dilakukan analisis dengan uji t dan uji F. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t dan uji F pada signifikansi 5% atau 0.05:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesa

Hipotesis	Nilai	Kesimpulan
Di duga terdapat pengaruh positif antara	t hitung = 2,650	
1 budaya organisasi secara partial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tirta	t tabel = Sig = 1,691 = 0.012	lan TerimaHa

Kencana dan Collin Beach Hotel			
Di duga terdapat pengaruh positif antara		t _{hitung} =	5,122
2	pemberian insentif secara partial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tirta =	t _{tabel} = Sig	1,691 0,000
			Tolak H ₀ dan Terima H _a
Kencana dan Collin Beach Hotel			
Di duga terdapat pengaruh positif antara		F _{hitung} =	48,349
3	budaya organisasi dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel	F _{tabel} = Sig	2,494 0,000
			lan Terima H _a

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,650. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (2,650 > 1,691). Selain itu nilai Sig 0.012 < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan H₀ ditolak dan menerima H₁ atau Hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel.

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja

Variabel kompetensi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,122. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (5,122 > 1,691). Selain itu nilai Sig 0.000 < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan H₀ ditolak dan menerima H_a atau Hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja

Pengujian secara simultan variabel Budaya Organisasi, dan pemberian insentif memiliki nilai F_{hitung} sebesar 48,349. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} (48,349 > 2,494). Dengan demikian dapat disimpulkan H₀ ditolak dan menerima H_a atau Hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, apakah dengan adanya budaya organisasi dan pemberian insentif dapat memaksimalkan kinerjanya. Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel.. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Swastiani Dunggio (2020) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo, yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sama dengan yang dilakukan oleh Paulus Sugiyo Pranoto (2014), dan Iha Haryani dan Widarto Rachbini (2015) yang mana hasil penelitian masing-masing menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja.

Pengaruh Pemberian Insentif (X2) terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Itu berarti semakin tinggi pemberian insentif akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Secara umum hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sisca Destiana, Drs. Handoyo DW, M.Si dan Agung Budiarmo, S.Sos. MM (2015), dan Haedar, Muh. Iqbal dan Gunair (2015) yang menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja

Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel.

4. Penutup

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan dengan pembuktian melalui hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel .
2. Pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Tirta Kencana dan Collin Beach Hotel .

Daftar Pustaka

- Andini Dwi Saputri, Susi Handayani dan Muhammad Kurniawan DP, 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Karisma Palembang.
- Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Dhany Bagus Saputra, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Plaza Semarang.
- Dunggio, & Swastiani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 7, 1-9.
- Haedar, Muh. Iqbal dan Gunair, 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Iha Haryani dan Widarto Rachbini, 2015. Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Avist Assurance.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Grafindo, Cet. Ke.II
- Pranoto, Paulus Sugiyo. (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Crea Cipta Cemerlang Surabaya", Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 4.
- Sisca Destiana, Drs. Handoyo DW, M.Si dan Agung Budiarmo, S.Sos. MM. Pengaruh pemberian

instentif, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Bank rakyat indonesia (bri) cabang pandanaran semarang). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro.

Wibowo, (2019). Manajemen Kinerja, Penerbit Rajawali Pers Cetakan Yang Ke-II Jakarta