

Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya di Surakarta

Prima Prihatini¹

Anggun Ayu Salianti Putri²

Destina Paningrum³

¹Corresponding author: prihatiniprima@gmail.com

^{1,3}*Fakultas Sosial, Humaniora dan Seni, Universitas Sahid Surakarta*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of incentives, work facilities, and career development on employee performance. The object of this research is at Hotel Sahid Jaya Surakarta. The hypothesis of this study is that incentives, work facilities, and career development have a positive and significant effect on the performance of Sahid Jaya Hotel employees in Surakarta. The number of samples in this study were 120 respondents who were obtained by using purposive sampling, namely the technique of determining the sample by using special characteristics that are in accordance with the research objectives so that it is expected to be able to answer research problems. Then the method of data collection through questionnaires and data analysis using SPSS which includes validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using t test, R^2 test. The results showed that the independent variables, namely incentives (X1), work facilities (X2), and career development (X3) had a positive and significant effect on employee performance (Y) partially or simultaneously (together). Based on the coefficient of determination of 0.516, it is known that incentives, work facilities, and career development affect employee performance variables by 51.6% while the remaining 48.4% is influenced by other variables not described in this study.

Keywords: Incentives, Work Facilities, Career Development

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh insentif, fasilitas kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian ini berada di Hotel Sahid Jaya Surakarta. Hipotesis dari penelitian ini insentif, fasilitas kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya di Surakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 120 orang responden yang diperoleh dengan menggunakan purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu insentif (X1), fasilitas kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial maupun simultan (bersama-sama). Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,516 diketahui bahwa insentif, fasilitas kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,6% sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Insentif, Fasilitas Kerja, Pengembangan Karir.

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Januari 2022
Disetujui Maret 2022
Dipublikasikan 4 Maret 2022

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015). Sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus sangat diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendapatkan kinerja dari karyawannya secara efektif dan efisien sehingga setiap perusahaan mengharapkan kinerja terbaik dari karyawannya yang merupakan penunjang keberhasilan bagi suatu perusahaan. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Organisasi akan selalu mencari kinerja karyawannya yang berkualitas. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang berkualitas, salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kesejahteraan. Kinerja karyawan dapat mencapai pada hasil output yang maksimal apabila terdapat jaminan atas kesejahteraan dalam bentuk pemberian insentif. Insentif dikatakan sebagai pemberian upah atau gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda karena prestasinya berbeda meskipun gaji pokoknya atau dasarnya sama (Utomo dan Sugiarto dalam Hadiwijaya, 2016). Dengan demikian pemberian insentif serta penghargaan kepada karyawan atas prestasi kinerja yang telah dicapainya akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan (Irawan, 2018: 36).

Kinerja karyawan juga akan dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu perusahaan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja pada prinsipnya menitikberatkan pada pekerjaan, yaitu membantu melayani berbagai kegiatan atau kelancaran kerja. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan mempunyai kinerja yang lebih baik (Pratiwi, et.al, 2019: 3).

Kinerja karyawan yang optimal dapat semakin ditingkatkan dengan adanya pengembangan karir, karena program pengembangan karir meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan agar mencapai jenjang karir secara terarah. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan. organisasi perlu melakukan pengembangan karir. Pengembangan karir berupa aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Pengembangan karir berupa peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan (Handoko dalam Sinambela, 2017).

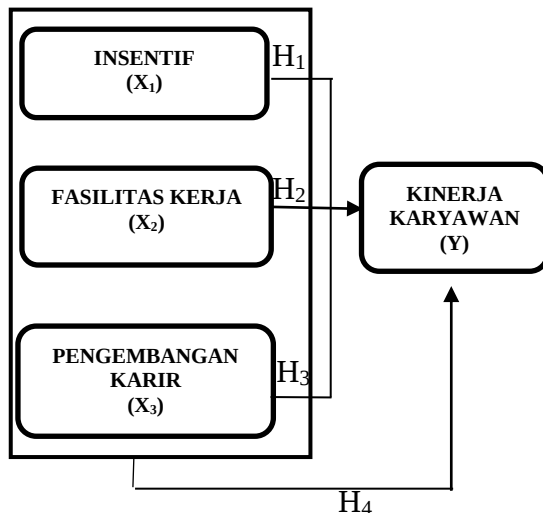
Surakarta merupakan kota yang berdiri dengan berbagai jenis bisnis dalam berbagai sektor dan menjadi salah satu kota pariwisata. Hotel termasuk salah satu faktor pendukung pariwisata yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengembangkan sarana dan prasarana pariwisata, dimana hotel sebagai salah satu jenis akomodasi yang terlibat secara langsung dalam penyediaan jasa penginapan, makan dan minum serta fasilitas lain yang diharapkan dapat memberikan kepuasan bagi setiap orang yang memakai jasa tersebut.

Hotel Sahid Jaya Surakarta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan. Hotel Sahid Jaya Surakarta menjadi salah satu hotel berbintang 5 yang ada di Kota Surakarta. Pesona budaya Solo di Hotel Sahid Jaya Surakarta dapat dirasakan atmosfernya. Ini tercermin dari sentuhan arsitektur budaya Jawa moderen pada desain

interiornya. Ketika memasuki area lobi bangunan 11 lantai ini, akan disambut dentingan suara gamelan yang mengalun syahdu. Tulisan Jawa yang melekat pada dinding dan atap lobi memberikan kesan tersendiri bagi yang ingin menyelami budaya Solo lebih dalam. Selain menikmati pesona “the spirit of Java” Solo, urusan bisnis dapat lancar di sini, karena Hotel Sahid Jaya Surakarta juga menyediakan aneka kebutuhan meeting.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan hubungan antar variabel dalam penelitian yang menjadi dasar pemikiran dalam sebuah penelitian, adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah disusun serta membandingkan dengan teori yang ada, maka hipotesis yang secara keseluruhan adalah sebagai berikut :

- H₁ : Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.
- H₂ : Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.
- H₃ : Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.
- H₄ : Insentif, fasilitas kerja, pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.

METODE PENELITIAN

a. Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian explanatori yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antar variabel. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara insentif, fasilitas kerja, dan pengembangan karir baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya di Surakarta

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Sahid Jaya di Surakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

c. Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel Independen

a. Insentif (X_1)

Insentif adalah stimulus yang berbentuk finansial maupun non finansial sengaja diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk dorongan terhadap semangat kerja karyawan agar bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif dalam setiap pengukurannya mempunyai indikator, adapun indikator-indikator insentif adalah sebagai berikut:

1. Menghargai Prestasi Kerja
2. Menjamin Keadilan
3. Mempertahankan Karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian Biaya
6. Memenuhi Peraturan-Peraturan

b. Fasilitas kerja (X_2)

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Sofian (2014: 22). Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

- 1) Mesin dan peralatan yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- 2) Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin *fotocopy*, printer, dan alat hitung lainnya).
- 4) Ruang kesehatan yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
- 5) Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.
- 6) Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

c. Pengembangan Karir (X_3)

Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang karyawan harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Pengembangan karir diukur berdasarkan pada manajemen karir. Manajemen terhadap karir SDM di perusahaan merupakan usaha formal, terorganisasi dan terencana dalam menyeimbangkan bakat dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan SDM di masa mendatang. Indikator pengukurannya adalah dari seberapa besar penilaian responden terhadap:

- 1) Kesesuaian antara pengembangan bakat dan kemampuan yang dilakukan oleh perusahaan dengan kebutuhan SDM di masa yang akan datang.
- 2) Sosialisasi informasi jalur karir yang tersedia di dalam perusahaan.
- 3) Dukungan pimpinan baik (1) moril maupun (2) finansial dalam rencana pengembangan karir karyawan.
- 4) Kebijakan personalia yang mendukung rencana karir karyawan.
- 5) Peluang karir yang diberikan perusahaan bagi karyawan.

Variabel Dependen

Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kinerja merupakan suatu ukuran yang meliputi/mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang dipergunakan dalam mencapai tujuan tersebut (Robbins, 2011: 98). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan individu /seseorang secara keseluruhan pada periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, antara lain: standar hasil kerja, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan (Rivai, 2012: 94). Ada 6 kriteria pokok yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2013: 383), yaitu:

- Kualitas adalah derajat dimana suatu proses atau hasil dari suatu aktivitas yang mendekati kesempurnaan, disesuaikan dengan beberapa cara ideal dalam melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.
- Ketepatan waktu adalah suatu tingkat dimana aktivitas tersebut diselesaikan untuk menghasilkan produksi, pada waktu tercepat yang diinginkan dari titik tertentu dengan mengkoordinasikan output atau dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas lain.
- Efektivitas biaya adalah suatu tingkat dimana sumber daya dalam perusahaan digunakan secara maksimal dalam kaitannya untuk mendapat keuntungan yang besar atau mengurangi kerugian dari setiap produk ataupun dalam hal penggunaan sumber daya.
- Kebutuhan akan pengawasan adalah suatu tingkat dimana seseorang dapat mengerjakan fungsi pekerjaannya tanpa meminta bantuan dari pengawas atau meminta pengawas ikut campur tangan guna mencegah terjadinya kerusakan barang.
- Hubungan interpersonal adalah suatu tingkat dimana seseorang menyatakan perasaannya mengenai penghargaan atas dirinya, nama baik, dan kerjasama antara rekan sekerja dan orang lain.

d. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Menurut Hasan (2002: 83) Ada beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- Angket (kuisisioner)
Memberikan daftar pertanyaan kepada responden tentang insentif, fasilitas kerja, dan pengembangan karir serta kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.
- Observasi atau pengamatan adalah
Metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data melalui pengamatan dan penginderaan, khususnya terkait dengan insentif, fasilitas kerja, dan pengembangan karir serta kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.
- Dokumentasi
Menggunakan catatan-catatan yang ada dalam lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah penelitian.

e. Uji Instrumen Data

- Uji Validitas
Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 2006 :168-170). Metode pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian adalah *pearson product moment*. Item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r_{xy} (Nilai *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} *Product Moment* dengan menggunakan bantuan olah data SPSS 18.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Hasan (2002:77), Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian dan keakuratan sebuah instrument. Rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas instrument dengan menggunakan CronbachAlpha. Suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 (Riduwan dan Sunarto, 2007).

f. Uji Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Linier Berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana dimana terdapat lebih dari satu variabel independen X. analisis regresi ini untuk menjawab hipotesis penelitian.

g. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk kedua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3. Uji Determinasi

Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$).

HASIL DAN ANALISIS DATA

a. Analisis Data Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas diperlukan untuk mengetahui kelayakan setiap butir instrument pada variabel yang digunakan sebagai alat pengumpul data pada penelitian. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas data hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai rtabel	Keterangan
Insentif (X ₁)	1	0,5745	0,1793	Valid
	2	0,5104	0,1793	Valid
	3	0,5405	0,1793	Valid
	4	0,5149	0,1793	Valid
	5	0,5760	0,1793	Valid
	6	0,5339	0,1793	Valid
	7	0,5887	0,1793	Valid
	8	0,5302	0,1793	Valid
	9	0,5134	0,1793	Valid
	10	0,5636	0,1793	Valid
Fasilitas kerja (X ₂)	1	0,5652	0,1793	Valid
	2	0,5135	0,1793	Valid
	3	0,5526	0,1793	Valid
	4	0,6022	0,1793	Valid
	5	0,5699	0,1793	Valid
	6	0,5369	0,1793	Valid
	7	0,5281	0,1793	Valid

EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN

Vol. XI, No. 1, Januari 2022

Pengembangan Karir (X ₃)	8	0,5883	0,1793	Valid
	9	0,5381	0,1793	Valid
	10	0,5350	0,1793	Valid
	1	0,6247	0,1793	Valid
	2	0,7693	0,1793	Valid
	3	0,6922	0,1793	Valid
	4	0,7414	0,1793	Valid
	5	0,7789	0,1793	Valid
	1	0,5476	0,1793	Valid
	2	0,5350	0,1793	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	3	0,5547	0,1793	Valid
	4	0,5497	0,1793	Valid
	5	0,5622	0,1793	Valid
	6	0,5285	0,1793	Valid
	7	0,5872	0,1793	Valid
	8	0,5376	0,1793	Valid
	9	0,5181	0,1793	Valid
	10	0,5599	0,1793	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa keempat variabel yang terdiri dari 35 butir pertanyaan, hasil yang didapatkan semuanya dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga pernyataan dalam kuesioner layak dan bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali – kali pada waktu yang berbeda.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	Cronbach Alpha	Alpha Pemanding	Keterangan
Insentif(X ₁)	0,73	0,60	Reliabel
Fasilitas kerja(X ₂)	0,74	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₃)	0,76	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,74	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari keempat variabel yang terdiri dari 4 indikator, dinyatakan reliabel karena Cronbach Alpha lebih besar dari Alpha pemanding. Sehingga bisa digunakan pada penelitian selanjutnya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.671	3.643			.459	.647
Insentif	.329	.075	.312	4.377		.000
Fasilitas Kerja	.387	.080	.359	4.814		.000
Pengembangan Karir	.435	.130	.257	3.357		.001

a. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linear berganda dari hasil perhitungan statistik didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,671 + 0,329X_1 + 0,387X_2 + 0,435X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel insentif, fasilitas kerja, dan pengembangan karir mempunyai parameter positif, hal ini menunjukkan bahwa insentif, fasilitas kerja, dan pengembangan karir memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta, artinya setiap terjadi peningkatan insentif, fasilitas kerja, pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan, akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai nilai koefisien *beta* sebesar 0,435 yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tabel 4
Hasil Uji t
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.671	3.643		.459
	Insentif	.329	.075	.312	4.377
	Fasilitas Kerja	.387	.080	.359	4.814
	Pengembangan Karir	.435	.130	.257	3.357

a. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

a. H₁: Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta

Analisis pengujian terhadap hipotesis 1 menunjukkan hasil insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini bisa dilihat dari t (hitung) variabel insentif sebesar 4,377 > dari nilai t (tabel) sebesar 1,9806 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai batas signifikan yang bernilai 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 penelitian ini diterima karena insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. H₂: Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta

Analisis pengujian terhadap hipotesis 2 menunjukkan hasil fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini bisa dilihat dari t (hitung) variabel fasilitas kerja sebesar 4,814 > dari nilai t (tabel) sebesar 1,9806 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai batas signifikan yang bernilai 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 penelitian ini diterima karena fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. H₃: Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.

Hipotesis 3 menunjukkan hasil pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini bisa dilihat dari t (hitung) variabel pengembangan karir sebesar $3,357 >$ dari nilai t (tabel) sebesar 1.9806 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai batas signifikan yang bernilai 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 penelitian ini diterima karena pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

H₄: Insentif, fasilitas kerja, pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} = 41,221 >$ F_{tabel} 2,680 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 menunjukkan hasil Insentif, fasilitas kerja, pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 penelitian ini diterima karena Insentif, fasilitas kerja, pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701.933	3	233.978	41.221	.000 ^a
	Residual	658.434	116	5.676		
	Total	1360.367	119			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Insentif, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Determinasi (R²)

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.503	2.38247

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Insentif, Fasilitas Kerja

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika koefisien determinasi (Adjusted R Square) mempunyai nilai sebesar 0,516 atau dalam persentasenya sebesar 51,6% yang dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu insentif, fasilitas kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sisa dari persentase sebanyak 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di uji dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja dan yang lainnya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi oleh kajian dan teori dari perumusan masalah yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan pemberian insentif karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta sudah berjalan efektif, artinya Pihak hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana penerapan insentif materil dan non materil relatif sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

2. Fasilitas kerja yang disediakan oleh Hotel Sahid Jaya Surakarta sudah berjalan efektif, artinya pihak Hotel sudah memberikan fasilitas yang lengkap untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan mempunyai kinerja yang lebih baik
3. Pengembangan karir karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta sudah berjalan efektif, artinya pihak Hotel sudah memberikan dukungan karir karyawan dan memberikan kesempatan karyawan untuk bertumbuh dan berkembang.
4. Secara keseluruhan kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta sudah berjalan efektif, artinya semua faktor yang menentukan kinerja karyawan yakni insentif, fasilitas kerja, dan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.
5. Terbukti hasil penelitian menerima H_1 bahwa “insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta”, ini berarti semakin baik pemberian insentif Hotel Sahid Jaya Surakarta kepada karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. H_2 diterima bahwa “fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta”, ini berarti semakin baik fasilitas kerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. H_3 juga diterima bahwa “Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta”, ini berarti semakin baik pengembangan karir karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. H_4 diterima bahwa “Insentif, fasilitas kerja, pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.”, ini berarti bahwa semakin baik pemberian insentif, fasilitas kerja dan diikuti dengan pengembangan karir yang baik maka menghasilkan kinerja karyawan semakin baik.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut di atas maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Insentif juga termasuk hal yang perlu diperhatikan, karena dengan adanya insentif yang tinggikan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Seseorang bekerja tentunya untuk mendapatkan uang, jika mereka diperhatikan dalam segi finansial, maka mereka akan bekerja lebih baik lagi. Hotel Sahid Jaya Surakarta diharapkan dapat meningkatkan kualitas pemberian bonus sesuai prestasi dan adanya peningkatan pemberian bonus setiap tahun
2. Hotel Sahid Jaya Surakarta selayaknya menyediakan fasilitas kerja yang mencukupi akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik dan menggunakan segenap kemampuan secara maksimum untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.
3. Hotel Sahid Jaya Surakarta sudah selayaknya memperhatikan pengembangan karir karyawan. Karena dengan adanya pengembangan karir yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila ada pengembangan karir yang stabil, tentu mereka akan berusaha bagaimana caranya untuk dapat mendapatkan posisi kerja yang terbaik.
4. Bagi penelitian selanjutnya ,untuk menyempurnakan penelitian ini dapat menambahkan variabel penelitian, misalkan tidak hanya menggunakan insentif, fasilitas kerja, dan pengembangan karir, tetapi juga menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, stres kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Kantor PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Aceh. *Jurnal Manajemen*. ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Brahmasari, Ida Ayu, Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba empat: Jakarta.
- Fath Fahmi. 2016. Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. 5(11);2461-0593.
- Fei Lie Tjong dan Siagian Hotlan 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*. Vol. 6, No. 1, 1-6.
- Gani Irwan .2015. *Alat Analisis Data*. PT. Bumi Aksara: Rawamangun.
- Handoko T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. PT. Grasindo: Jakarta.
- Khuzaimah. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JOM Fekon* Vol 4 No. 1, 667-678.
- Nuryasin Ilham. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 41 No.1, 16-24.
- Puspitasari Pipit. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. The 11th FIPA Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi program Studi Pendidikan Akuntansi-FKIP Universitas PGRI Madiun.
- Putri, Anggun Ayu Sianti. 2020. Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya Surakarta. Skripsi. Prodi Administrasi Bisnis. Fakultas Sosial Humaniora dan Seni. Universitas Sahid Surakarta. *Skripsi*. Surakarta
- Rachbini Widiarti. 2018. *Statistika Terapan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sastrohadiwiryono Siswanto. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta Timur.
- Sinambela .2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Siregar Syofian .2013. *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Sinar Grafika Offset: Jakarta.
- Sukrispiyanto .2019. *Manajemen Sumber Data Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Supranto Johan. 2017. *Pengantar Statistik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. Robbins

- .2016. Manajemen Jilid 2 E13. Erlangga: Jakarta.
- Tri Basuki Agus. 2016. *Analisis regresi dalam penentuan ekonomi & bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada: Depok.
- Wibowo Joko. 2015. Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta). *Jurnal JBTI*. Yogyakarta:6(2);159-183.
- FITRIYADI, Farid; EFENDI, Tino Feri; ERKAMIM, Moh. Perancangan Interface Sistem Pakar Diagnosa Penyakit Tanaman Cabai dengan Metode Extreme Programming (XP). *Jurnal Informatika, Komputer dan Bisnis (JIKOBIS)*, 2021, 1.01: 039-047.