



Pengaruh Insentif Terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan di Hotel Truntum Kota Padang

Clara Safitri¹, Trisna Putra², Arif Adrian³

¹Universitas Negeri Padang

²Universitas Negeri Padang

³Universitas Negeri Padang

Email: tputra@fpp.unp.ac.id

ABSTRAK

Penelitian tentang pengaruh insentif terhadap profesionalisme kerja karyawan Hotel Truntum Padang dilatar belakangi oleh pelaksanaan pengamatan dan wawancara pada saat melakukan pengalaman lapangan industri di Hotel Truntum Padang, dimana ditemukan beberapa masalah yang terkait dengan insentif dan profesionalisme kerja karyawan Hotel Truntum Padang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari insentif terhadap profesionalisme kerja karyawan di Hotel Truntum kota Padang. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dipilih dalam studi ini. Populasinya adalah karyawan di Hotel Truntum dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang terdiri atas 29 pernyataan, dan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Data dideskripsikan melalui tingkat capaian responden dan pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui nilai Adjusted R sebesar 0,168 menunjukkan pengaruh insentif terhadap profesionalisme sebesar 16,8% serta 83,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Selanjutnya diketahui nilai F sebesar 13.709 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif (X) berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme (Y). Diperoleh nilai koefisiensi regresi sebesar 0,829 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,005$.

Kata Kunci: *Insentif, Profesionalisme, Karyawan Hotel*

ABSTRACT

The research on the influence of incentives on the work professionalism of Truntum Padang Hotel employees was motivated by the implementation of observations and interviews during industrial field experience at the Truntum Padang Hotel, where several problems were found related to the incentives and work professionalism of Truntum Padang Hotel employees. The purpose of this study was to determine the effect of incentives on employee professionalism at Truntum Hotel in Padang City. A quantitative research type with a causal associative approach was chosen in this study. The population is employees at Truntum Hotel with a sample size of 70 respondents. Primary data were collected using a questionnaire consisting of 29 statements, which had been tested for validity and reliability. The data is described through the level of achievement of respondents and hypothesis

testing using simple linear regression analysis techniques. Based on hypothesis testing, it is known that the Adjusted R value is 0.168, indicating the influence of incentives on professionalism of 16.8% and 83.2% is determined by other factors. Furthermore, it is known that the F value is 13,709 with a significance level of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that incentives (X) have a significant effect on professionalism (Y). The regression coefficient value is 0.829 with a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Incentives, Professionalism, Hotel Employees.

PENDAHULUAN

Pariwisata adalah penghasilan devisa negara terbesar hal ini didukung dengan keadaan geografis, adat istiadat, budaya, sarana dan prasarana yang memadai yang mana Indonesia dijadikan sebagai negara tujuan wisata. Berbagai jenis kegiatan wisata yang didukung oleh fasilitas lainnya dapat diartikan sebagai pariwisata [1]. Dalam kegiatan pariwisata diperlukan adanya fasilitas penunjang kebutuhan pariwisata, hotel merupakan salah satu fasilitas yang menunjang kegiatan pariwisata [2]. Hotel didefinisikan sebagai penyediaan kamar-kamar yang disertai pelayanan makan dan minum serta fasilitas lainnya yang disewakan perhari dengan tujuan mendapatkan profit sebesar-besarnya [3]. Hotel Truntum Padang atau yang dahulunya dikenal dengan Hotel Grand Inna muara dahulunya.

Sumber daya yang dimiliki oleh hotel tersebut dapat mempengaruhi perkembangan suatu hotel[4]. Sumber daya manusia merupakan kekuatan potensial yang dimiliki manusia yang mana kekuatan potensial manusia tersebut bisa di daya gunakan suatu organisasi [5]. Sumber daya manusia di sektor hospitality memerlukan dedikasi, kinerja, serta profesionalisme yang tinggi[6]. Sumber daya manusia berperan sebagai tenaga kerja, tenaga kerja yang terdidik, profesional serta siap pakai sangat dibutuhkan untuk menunjang perkembangan suatu hotel. Profesionalisme merupakan keahlian dan kecakapan untuk melaksanakan tugas dengan kualitas yang baik, tepat waktu serta prosedur mudah dipahami [7].

Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur profesionalisme kerja karyawan yaitu: 1. Dedikasi terhadap profesi, adanya karyawan yang bekerja menggunakan pengetahuan, kecakapan, keberanian dan keikhlasan untuk mencapai suatu target. 2. Kewajiban sosial, selain melayani kebutuhan tamu kewajiban karyawan adalah mengukuhkan keunggulan lingkungan sosial dan juga memberikan andil positif bagi perusahaan. 3. Keyakinan terhadap profesi, karyawan yang profesional akan taat segala aturan yang ada di perusahaan, karyawan yang taat akan dinilai baik dan dapat mensejahterakan perusahaan. 4. Hubungan sesama profesi, karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain akan dapat lebih muda bekerja sama dalam menjalankan operasional perusahaan guna untuk mencapai target perusahaan yang lebih cepat. 5. Kebutuhan untuk mandiri, karyawan mandiri, bertanggung jawab, berani mengambil keputusan sendiri dan ahli dibidangnya menggunakan peralatan akan lebih mudah mencapai target perusahaan[8]. Profesionalisme dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang mana faktor tersebut antara lain: performance seperti pemberian insentif baik material maupun nonmaterial, akuntabilitas pegawai, loyalitas pegawai, dan kemampuan pegawai.

Permasalahan terkait dengan profesionalisme karyawan hotel Truntum adalah karyawan memilih-milih dalam melayani tamu dan respon dari karyawan kepada tamu lambat, masih adanya complain tamu serta kurang telitinya karyawan. Selain pemenuhan indikator profesionalisme kerja karyawan pihak Hotel Truntum Padang juga sebaliknya perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme salah satunya yaitu insentif. Diharapkan profesionalisme akan membaik apabila pemberian insentif sesuai dengan yang di butuhkan karyawan. Insentif merupakan segala sesuatu yang memotivasi karyawan atau pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin, untuk mendapatkan pendapatan ekstra diluar komisi yang telah disepakati sebelumnya [9]. Terdapat dua indikator insentif yaitu: 1. Insentif material yaitu dalam bentuk uang dan jaminan sosial dan 2. Insentif yang tidak

material yaitu berupa pujian, pemberian medali, serta ucapan terima kasih secara formal maupun nonformal [10].

METODOLOGI PENELITIAN

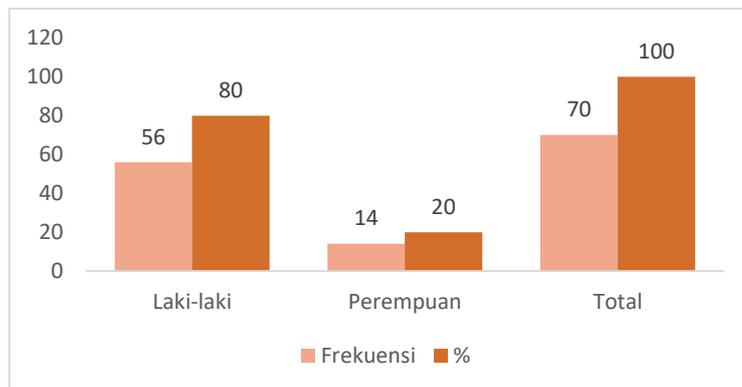
Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal merupakan jenis penelitian yang digunakan. Sebagai sampel dalam penelitian ini diambil dari karyawan Hotel Truntum, dengan 70 sample. Data diperoleh dengan penyebaran angket atau kuesioner yang berbentuk pernyataan dan disebar, dengan teknik sampel jenuh yang mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian [11]. Kuesioner yang disebar telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk melihat keandalan dan keabsahan dari instrument yang digunakan. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat tingkat capaian responden. Analisis regresi linear digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

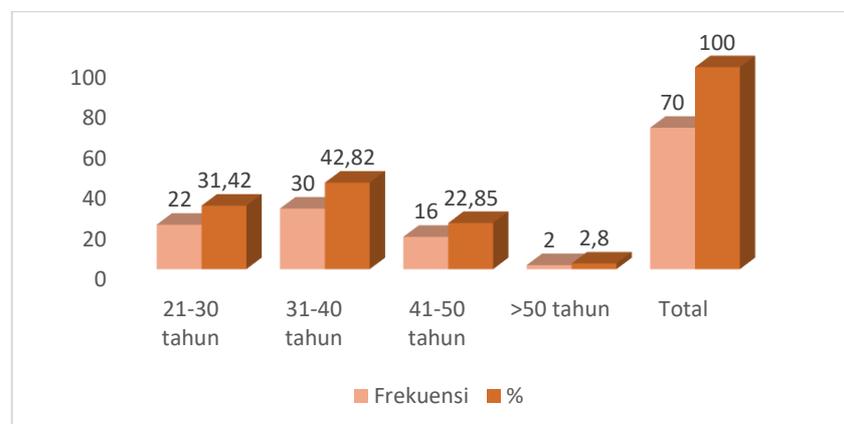
a. Jenis kelamin



Gambar 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan diagram diatas, dari 70 responden, 56 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 80%, sedangkan 14 orang perempuan dengan persentase 20%.

b. Berdasarkan usia

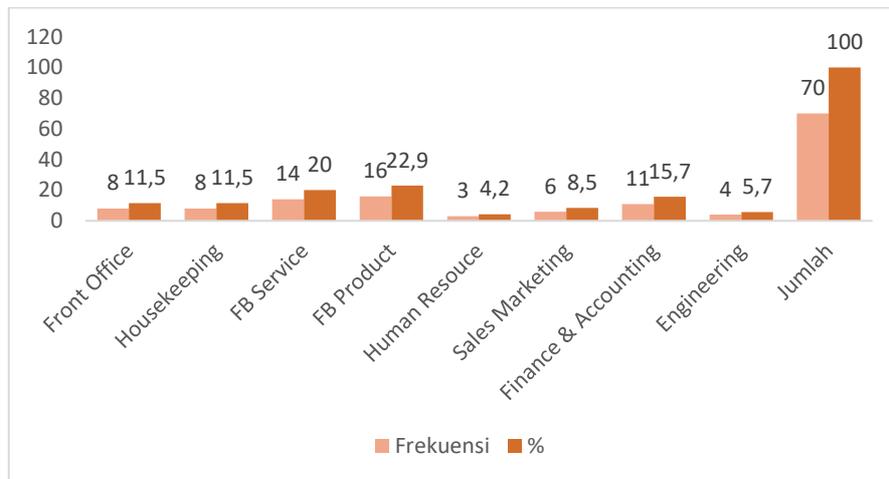


Gambar 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan penelitian terhadap 70 responden di Hotel Truntum Padang, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan 31,42% responden berusia 20-30

tahun dengan frekuensi 22 responden, 42,82% berusia 31-40 tahun dengan frekuensi 30, 22.85% berusia 41-50 tahun dengan frekuensi 16, dan 2,8% responden berusia >50 tahun dengan frekuensi 2 responden.

c. Karakteristik berdasarkan departemen



Gambar 3. Karakteristik responden berdasarkan departemen

Berdasarkan penelitian terhadap 70 karyawan Hotel Truntum Padang, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan departemen menunjukkan 11,5% responden dari *Front Office Department* dengan frekuensi 8 responden, 11,5% responden dari *Housekeeping Department* dengan frekuensi 8 responden, 20 % responden dari *Food & Beverage Service Department* dengan frekuensi 14 responden, 22,9% responden dari *Food & Beverage Product Department* dengan frekuensi 16 responden, 4,2% responden dari *Human Resources Department* dengan frekuensi 4 responden, 8,5% responden dari *Sales Marketing Department* dengan frekuensi 6 responden, 15,7% responden dari *Finance & Accounting Department* dengan frekuensi 11 responden dan 5,7% responden dari *Engineering Department* dengan frekuensi 5 responden.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian variabel (X) insentif, disusun dengan pernyataan di uji validitas dan reliabilitas yang kemudian disebarkan kepada 70 sample. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Data 1. Variabel Insentif

No	Indikator	Jumlah Item	Kriteria Pernyataan					Rerata Skor	TC (%)	Ket
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Insentif Material	4	6	103	137	34	0	3,29	66	cukup
2	insentifnon material	5	36	166	137	11	0	3,65	73	Cukup
Total								3,47	69	Cukup

Sesuai dengan data di atas, diketahui bahwa 70 responden diperoleh rata-rata variabel insentif sebesar 34,7 dengan tingkat capaian responden sebesar 69% dengan kategori cukup. Ini dapat disimpulkan bahwa sistem insentif Hotel Truntum Padang cukup.

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel (Y) Profesionalisme, dengan kuesioner yang berisikan 20 butir pertanyaan yang telah disebar dan di isi oleh 70 sample, maka diperoleh hasil:

Tabel 2. Data Variabel Profesionalisme

No	Indikator	Jumlah Item	Kriteria Pernyataan					Rerata Skor	TC(%)	Ket
			S	S	KS	T	ST			
1	Dedikasi terhadap profesi	4	10	77	149	42	2	3,18	64	kurang
2	kewajiban social	4	12	89	132	46	0	3,23	65	cukup
3	keyakinan terhadap profesi	3	11	77	102	20	0	3,38	68	cukup
4	Hubungan sesama profesi	4	18	117	121	6	0	3,33	67	cukup
5	kebutuhan untuk mandiri	5	32	135	156	26	0	3,49	70	cukup
	Total							3,32	66	cukup

Berdasarkan data diatas, dari 70 orang responden didapatkan rata-rata variabel profesionalisme sebesar 3,32 dengan tingkat capaian responden sebesar 66% dengan kategori cukup. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa profesionalisme di Hotel Truntum Padang memiliki kategori cukup.

Selanjutnya uji persyaratan analisis insentif (X) terhadap profesionalisme (Y) maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa signifikansi untuk insentif terhadap profesionalisme kerja karyawan sebesar 0.660 dimana taraf signifikansi besar dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal.
2. Hasil uji homogenitas, diperoleh signifikan 0.121 dengan taraf signifikansi besar dari 0,05, sehingga diketahui bahwa data bersumber dari populasi yang memiliki variasi yang homogen dan sama. Karena nilai sig besar dari taraf signifikan.
3. Hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa sign sebesar 0,08 dimana hal tersebut besar dari 0,05. Selanjutnya dapat ditarik kesimpulan bahwasannya terdapat hubungan linear secara signifikan antara insentif (X) terhadap profesionalisme (Y).

Tabel 3. Anova Nilai Signifikan

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	463.403	1	463.403	13.709	.000 ^a
Residual	2298.539	68	33.802		
Total	2761.943	69			

Dapat diketahui hasil uji regresi linear sederhana terdapat nilai F 13.709 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maknanya variabel insentif berkontribusi terhadap variabel profesionalisme kerja karyawan dan H_a diterima.

Tabel 4. Nilai Signifikan Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.008	7.062		5.807	.000
Insentif	.829	.224	.410	3.703	.000

Profesionalisme

Dapat diketahui nilai koefisiensi regresi 0,829 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maknanya apabila terjadi peningkatan 1 satuan profesionalisme mempengaruhi 0,829 satuan insentif.

Tabel 5. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.168	.156	5.814

Insentif

Profesionalisme

Dapat diketahui nilai R square sebesar 0.168 sehingga dapat diketahui pengaruh insentif terhadap profesionalisme sebanyak 16,8% dan 83,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Pembahasan

1. Profesionalisme

Berdasarkan hasil penilaian dari pernyataan kuesioner terhadap 70 orang responden hasil dari data variabel profesionalisme dengan rerata skor 3,32 dengan tingkat capaian responden sebesar 66% termasuk dalam kategori cukup. Kemudian pada indikator dedikasi terhadap profesi dikategorikan kurang dengan tingkat capaian responden 64%. Pada indikator kewajiban sosial dengan tingkat capaian responden 65% dengan kategori cukup. Berikutnya pada indikator keyakinan terhadap profesi tingkat capaian responden sebesar 68% dengan kategori cukup, pada indikator hubungan sesama profesi dikategorikan cukup dengan tingkat capaian responden sebesar 67% dan yang terakhir pada indikator kebutuhan untuk mandiri dikategorikan cukup dengan tingkat capaian responden 70%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup. Profesionalisme karyawan merupakan faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan[12]. Karyawan yang profesional akan memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan yang kurang profesionalismenya[13].

2. Insentif

Setelah didapatkan hasil penilaian dari pernyataan kuesioner terhadap 70 orang responden, hasil dari variabel insentif rerata skor sebesar 3,47 sedangkan tingkat capaian responden sebesar 69% yang termasuk kedalam kategori cukup. Kemudian pada indikator insentif material dikategorikan cukup dengan tingkat capaian responden sebesar 66%, dan pada indikator insentif non material dikategorikan cukup sedangkan TCR responden sebesar 73%. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden menyatakan cukup. Insentif merupakan hak karyawan dari

pekerjaan yang telah dilakukannya. Insentif berpengaruh pada motivasi karyawan dalam bekerja.

3. Pengaruh Insentif terhadap profesionalisme kerja karyawan Hotel Truntum Padang Pada Saat Pandemi COVID-19.

Bersumber dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai F sebesar 13.709 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan. Berarti insentif berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme kerja karyawan. Kemudian nilai R Square variabel X dan variabel Y adalah sebesar 0,168 sehingga dapat diketahui pengaruh insentif terhadap profesionalisme sebanyak 16,8% dan 83,2% disebabkan oleh faktor lain. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,829 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui setiap peningkatan sebesar satu satuan insentif akan meningkatkan 0,829 satuan profesionalisme kerja karyawan. Maka dalam penelitian ini H_a diterima dimana terdapat pengaruh signifikan terhadap insentif terhadap profesionalisme sedangkan H_o ditolak. Hal ini sesuai dengan penelitian [14] insentif dalam suatu organisasi mempengaruhi profesionalisme dan kinerja karyawan, karena semakin baik insentif yang diterima oleh karyawan maka diharapkan profesionalisme kerja karyawan juga akan semakin baik pula. Insentif juga meningkatkan produktifitas karyawan[15].

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka penulis dapat simpulkan secara keseluruhan insentif dan profesionalisme dikategorikan cukup. Berdasarkan pada tabel hasil tingkat capaian responden untuk variabel insentif memiliki rerata skor 3,47 sedangkan tingkat capaian responden sebanyak 69% dan termasuk kedalam kategori cukup baik. Dan untuk variabel profesionalisme memiliki rerata skor 3,32 dengan tingkat capaian responden sebesar 69% termasuk kedalam kategori cukup baik. Kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis insentif berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja karyawan sebesar 16,8% dan 83,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Prabhawati, "Upaya Indonesia dalam Meningkatkan Kualitas Pariwisata Budaya Melalui Diplomasi Kebudayaan," *J. Tour. Creat.*, vol. 2, no. 2, pp. 158–177, 2018.
- [2] M. Asri and A. Adrian, "The Implementation of Dual Pathway Creativity Model on Tourism Sector in West Sumatra," *J. hasanuddin Econ. Bus. Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 75–79, 2019, doi: <http://dx.doi.org/10.26487/hebr.v3i2.1993>.
- [3] A. Sulastiyono, "Manajemen penyelenggaraan hotel: seri manajemen usaha jasa sarana pariwisata dan akomodasi," *Bandung Alf.*, 2011.
- [4] A. Susanty, M. Rizqi, and F. Jie, "ANALYSIS OF THE EFFECT OF ATTITUDE TOWARD WORKS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND JOB SATISFACTION, ON EMPLOYEE'S JOB PERFORMANCE (Case Study in Electronic Company)," *Eur. J. Bus. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 10, pp. 15–24, 2013, [Online]. Available: [url: http://www.ejbss.com/recent.aspx](http://www.ejbss.com/recent.aspx).
- [5] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Ed. Revisi Jakarta Bumi Aksara*, 2011.
- [6] R. Rukmini and S. Murniyanti, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park Dan Resort Hotel," *Ekon. J. Ilmu Ekon. dan Stud. Pembang.*, vol. 14, no. 1, p. 69, 2015.

- [7] Rivai.Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.*, Bandung.: Rajagrafindo persada,. Rajagrafindo persada, 2013.
- [8] JANTJE EDUARD LEKATOMPESSY, “HUBUNGAN PROFESIONALISME E;ENGAN KONSEKUENSINYA: KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA, PRESTASI KERJA, DAN KEINGINAN BERPINDAH (STUDI EMPIRIS DI LINGKUNGAN AKUNTAN PUBLIK),” *J. bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 1, pp. 69–84, 2003, doi: <https://doi.org/10.34208/jba.v5i1.391>.
- [9] K.-J. Lee, “Attitudinal dimensions of professionalism and service quality efficacy of frontline employees in hotels,” *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 41, pp. 140–148, 2014, doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.05.015>.
- [10] C. Wilhide, J. R. Hayes, and J. R. Farah, “The Use and Influence of Employee Incentives on Participation and Throughput in a Telephonic Disease Management Program,” *Popul. Health Manag.*, vol. 11, no. 4, pp. 197–202, Aug. 2008, doi: 10.1089/pop.2007.0016.
- [11] D. Sugiyono, *Metode penelitian kuatintatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono*. 2018.
- [12] T. E. Boyt, R. F. Lusch, and G. Naylor, “The Role of Professionalism in Determining Job Satisfaction in Professional Services: A Study of Marketing Researchers,” *J. Serv. Res.*, vol. 3, no. 4, pp. 321–330, May 2001, doi: 10.1177/109467050134005.
- [13] C. Wang, J. Xu, T. C. Zhang, and Q. M. Li, “Effects of professional identity on turnover intention in China’s hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction,” *J. Hosp. Tour. Manag.*, vol. 45, pp. 10–22, 2020, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>.
- [14] N. Qomariah, N. Nyoman, and P. Martini, “The Influence of Leadership Style , Work Incentives and Work Motivation on the Employees Performance of Regional Revenue Agency,” *J. Econ. Financ. Manag. Stud.*, vol. 5, no. 7, pp. 1942–1954, 2022, doi: DOI: 10.47191/jefms/v5-i7-12.
- [15] C. O. Daniel, “Effects of Incentives on Employees Productivity,” *Int. J. Bus. Mark. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 41–48, 2019.