

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Azalia Nurushobakh

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

Azalia_room@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif kausal terdiri dari tiga variabel, insentif (X1) dan reward (X2) sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini populasi seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang, seluruh populasi tersebut diambil sebagai sampel atau responden penelitian (total sampling) dan data dikumpulkan dengan menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisa data menggunakan teknik uji validitas, uji reabilitas dan regresi linear berganda melalui SPSS 16. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh pemberian insentif dan reward terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh t-hitung lebih kecil dari pada t-tabel maka H_a diterima. Sehingga variabel insentif dan reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang bisa diberikan atas hasil penelitian tersebut adalah disarankan pada atasan untuk menerapkan pemberian insentif dan reward dengan baik. Untuk itu pimpinan/atasan harus dekat dengan bawahan dan memahami masalah-masalah yang mereka hadapi dalam bekerja disarankan pada perusahaan lebih memperhatikan dan mencoba melakukan peningkatan dalam hal pemberian insentif dan reward.

Kata Kunci : Insentif, Reward, Kinerja

ABSTRACT

This research is classified as causal descriptive study consists of three variables, incentives (X1) and reward (X2) as independent variables, and employee performance (Y) as the dependent variable. In this study, the population of all employees totaling 30 people, the entire population was taken as a sample or research respondents (total sampling) and data were collected using a questionnaire or questionnaires. Data analysis using the technique of validity, reliability and multiple linear regression through SPSS 16. From the analysis of the data shows that the effect incentives and rewards to employee performance. The results were obtained t count is smaller than the t-table so H_a is received. So variable incentive and reward has a significant influence on employee performance. The advice can be given on the results of these studies are suggested to the boss to implement incentives and rewards well. For the leader / supervisor must be close to the subordinates and understand the problems they face in work suggested the companies pay more attention and seeks to increase the incentives and rewards.

Keywords: Incentive, Reward, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif maka dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat merangsang motivasi dan kinerja sumber daya manusia. Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga para karyawan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu kebijakan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui kompensasi berupa insentif. Imbalan atau kompensasi adalah balas jasa yang diberikan baik secara material (gaji, insentif, komisi dan tunjangan) maupun non material (penghargaan secara lisan, pujian dan rasa aman).

Pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang

diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dengan hasil yang dicapai baik finansial maupun non finansial.

Tujuan utama dari insentif yakni untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana kinerja karyawan menjadi satu hal yang sangat penting.

Insentif akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Rivai (2004: 384) mengemukakan bahwa insentif adalah: "Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan". Sedangkan menurut Simamora (2004: 414) menyatakan bahwa insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas.

Begitu juga menurut Mangkunegara (2002: 89) mengemukakan bahwa insentif adalah :

Suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut Hansen dan Mowen (2000: 738) semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Suatu organisasi dapat mengontrol kinerja karyawannya dengan mengaitkan bonus dan promosi.

Reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, ketrampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Dapur Solo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan makanan dan minuman. Tujuan utama dari bisnis ini adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan kebutuhan makan dan minum, serta untuk memperoleh keuntungan. Oleh karena itu sasaran pokok dalam pengelolaannya adalah memberikan pelayanan yang terbaik untuk *customer* (pelanggan), Karena *customer* merupakan pendapatan pokok dari usaha penyediaan

makanan dan minuman. Disinilah peranan karyawan sebagai ujung tombak untuk memenuhi kepuasan *customer* dalam hal pelayanan dan kenyamanan dalam keramahtamahan.

TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Dapur Solo Kediri.
2. Mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan karyawan pada Dapur Solo Kediri.
3. Mengetahui pemberian insentif dan *reward* secara bersama terhadap kinerja karyawan pada Dapur Solo Kediri.
4. Mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara insentif dan reward pada Dapur Solo Kediri.

SUMBER DATA

1. Data primer, merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada obyek yang diteliti. Penyebaran kuesioner ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiyono, 2008)

Skala ini berinteraksi 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2) Tidak Setuju (TS)
 - 3) Ragu-ragu (RR)
 - 4) Setuju (S)
 - 5) Sangat Setuju (SS)
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dalam atau luar perusahaan yang bersumber dari daftar pustaka dan bukti-bukti tulisan (dokumentasi) yang diperoleh dengan cara observasi dan interview.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Adapun teknik pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2010) yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan)
Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti serta melakukan pencatatan secara sistematis mengenai hal-hal yang diteliti.
2. Interview (wawancara)
Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka secara langsung dengan pimpinan perusahaan.
3. Kuisisioner (angket)
Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan selebaran yang berisi pernyataan kepada responden melalui penyebaran kuisisioner

HASIL PENELITIAN

Sejarah Singkat Dapur Solo Kediri

Sejarah merupakan suatu kejadian yang tidak dapat dipisahkan dari kejadian ke kejadian berikutnya secara beruntun. Sejarah merupakan suatu latar belakang dari suatu keadaan. Dari sejarah kita akan dapat menganalisa secara obyektif mengenai keadaan yang berhubungan dengan perusahaan. Oleh karena itu akan saya kemukakan secara singkat mengenai sejarah dan perkembangan rumah makan Dapur Solo Cabang Kediri yang merupakan objek penelitian dalam penyusunan skripsi.

Rumah makan Dapur Solo didirikan oleh Bapak Rojir Ridho. Pada awal mulanya beliau bertemu dengan Hj indrat yang mempunyai rumah makan yang bertempat di solo dan menawari untuk bekerjasama buka cabang di Kediri bermodel prasmanan khas Solo yang mempunyai 35 masakan dan 10 macam minuman. Akhirnya ajakan itu diterima dan mulailah rumah makan itu didirikan tepatnya pada tanggal 6 Mei 2014. Awalnya rumah makan ini mempunyai karyawan sekitar 20 orang, 6 bulan berikutnya total karyawan yang dimiliki menjadi 30 orang.

Rumah makan Dapur Solo masakan Jawa, menyajikan menu-menu khas/tradisional Solo seperti Asem-asem Iga, Tengkleng, Pecel, Gudeg, Asem-asem Kikil, sayur bening, sayur lodeh, urapan, trancam dan masih banyak yang lainnya. Dengan banyaknya menu pilihan yang disajikan akan menjamin para customer yang datang setiap harinya tidak akan pernah merasa bosan karena setiap hari bisa berganti-ganti menu masakan Dapur Solo

Lokasi Perusahaan

Dengan adanya lokasi yang menguntungkan, maka akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan tersebut. Dengan pertimbangan tersebut, maka rumah makan Dapur Solo Kediri menentukan lokasi di Jalan KH.Wachid Hasyim No. 199 Desa Bandar lor Kecamatan Mojojoto Kota Kediri.

Organisasi dan Personalia

1. Jumlah Karyawan

Tabel 1.
Jumlah Karyawan

| No | Jabatan | Orang |
|--------|-------------------------|-------|
| 1. | <i>Store Manager</i> | 1 |
| 2. | Admin | 1 |
| 3. | <i>Store Supervisor</i> | 1 |
| 4. | Ass. Store Spv | 1 |
| 5. | <i>Crew Leader</i> | 2 |
| 6. | <i>Cook</i> | 5 |
| 7. | <i>Cashier</i> | 2 |
| 8. | <i>Crew</i> | 17 |
| Jumlah | | 30 |

Sumber: Data Primer, 2016

2. Hari dan Jam Kerja

Jam kerja yang berlaku pada Dapur Solo Kediri adalah sebagai berikut :

- 1) Hari senin - minggu
Masuk mulai pukul 09.00 - 12.00 WIB
Istirahat pukul 12.00 – 13.00 WIB
Masuk mulai jam 13.00 – 21.00 WIB
- 2) Hari senin – minggu shift pertama
Masuk mulai pukul 09.00 – 15.00 WIB

- 3) Hari senin – minggu shift kedua
Masuk mulai jam 15.00 – 21.00 WIB

Tata Tertib Kehadiran

1. Jam kerja di Dapur Solo Kediri yaitu mulai jam 9 pagi sampai jam 9 malam, kecuali untuk karyawan yang shift jam 9 pagi sampai 3 sore dan shift kedua jam 3 sore sampai 9 malam. Hari kerja dimulai hari senin sampai minggu.
2. Karyawan sebelum dan sesudah melakukan kerja wajib melakukan absensi yang disediakan oleh dapur solo. Mengabaikan kewajiban melakukan absensi ini dianggap sebagai mangkir atau cuti, kecuali jika ada penjelasan seperti sakit atau hal mendesak lain.
3. Perhitungan absensi dapat menjadi dasar pemberian insentif dan *reward* , untuk penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan.
4. Keterlambatan masuk kerja paling lambat 30 (tiga puluh) menit, jika lebih maka dinyatakan absen.

Pelanggaran dan sanksi

Dalam hal prestasi kerja yang buruk atau pelanggaran ringan atas peraturan yang berlaku, maka karyawan akan ditegur dan dinasehati oleh pimpinan atau manajer Dapur Solo yang berwenang yang harus menunjukkan bukti kekurangan dari karyawan yang bersangkutan dan meminta karyawan tersebut untuk melakukan perbaikan atas kekurangan tersebut. Jika setelah

dilakukan secara lisan maka pimpinan atau manajer harus tegas dalam mengambil keputusan.

Pembagian Tugas dan Tanggung jawab Struktur Organisasi Dapur Solo Kediri

Deskripsi jabatan menjelaskan setiap tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing bagian dalam organisasi. Mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam Dapur Solo Kediri adalah sebagai berikut :

1. *Store Manager* : Bertanggung jawab pada jalannya bisnis secara umum baik operasional maupun marketing serta membangun *public relation*.
2. *Store Supervisor* : Bertanggung jawab pada jalannya operasional restoran dan pembentukan profesionalitas crew.
3. *Admin* : Bertanggung jawab mencatat transaksi pembelian dan penjualan, serta membuat laporan keuangan.
4. *Ass.Store Spv* : Membantu Supervisor melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab langsung kepada Supervisor.
5. *Crew Leader* : Bertanggung jawab mengawasi tugas dan tanggung jawab cook, cashier, dan crew serta melayani tamu dan menjaga kebersihan store.
6. *Cook* : Bertanggung jawab kepada kualitas dan higienitas bahan masakan.
7. *Chashier* : Bertanggung jawab memposting setiap transaksi dan menyusun laporan penjualan.
8. *Crew* : Bertanggung jawab melayani tamu dan menjaga kebersihan store.

Visi dan Misi Dapur Solo Kediri

VISI : Menjadi restoran kelas dunia yang di tangani oleh manajemen professional

MISI : 1. Menciptakan pelanggan yang loyal; 2. Memberikan pelayanan yang mengesankan; 3. Menjamin kepuasan pelanggan; 4. Memiliki sistem kerja yang professional; 5. Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan Kesejahteraan Karyawan Dapur Solo.

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Perusahaan wajib untuk memberikan balas jasa berupa gaji, insentif dan reward kepada karyawan. Selain balas jasa tersebut, Dapur Solo Kediri menjamin kesejahteraan karyawan berupa : 1. Fasilitas pengobatan dan perawatan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya; 2. Asuransi jiwa; 3. Pelatihan dan Pengembangan karyawan; 4. Pakaian seragam Dapur Solo yang khas berwarna merah; 5. Sumbangan uang duka cita; 6. Liburan setiap tahun semua karyawan

Uji Validitas

Sebuah instrument dapat dikatakan memiliki validitas empiris manakala telah dilakukan uji coba dan data yang terkumpul melalui uji coba tersebut sesuai dengan apa yang seharusnya. Suatu item pada kuesioner disebut valid jika r koefisien positif dan lebih besar dari 0,30 (Meirina, 2010: 59).

Kaidah pengambilan keputusan Pada sig. 5% jumlah $N-2$, kemudian dikonsultasikan pada r tabel, pada $N=30 - 2 = 28$, pada tabel r terlihat nilai r sebesar 0,361. Maka dari tabel 2 terlihat semua variabel memenuhi kaidah validitas.

Hasil uji validitas secara lengkap diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Ket |
|----------|------|----------|---------|-------|
| Insentif | X1 | 0,606 | 0,361 | Valid |
| | X2 | 0,521 | 0,361 | Valid |
| | X3 | 0,457 | 0,361 | Valid |
| | X4 | 0,597 | 0,361 | Valid |
| Reward | X1 | 0,556 | 0,361 | Valid |
| | X2 | 0,611 | 0,361 | Valid |
| | X3 | 0,559 | 0,361 | Valid |
| | X4 | 0,373 | 0,361 | Valid |
| Kinerja | Y1 | 0,803 | 0,361 | Valid |
| | Y2 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| | Y3 | 0,437 | 0,361 | Valid |
| | Y4 | 0,589 | 0,361 | Valid |

(Sumber: Data Primer,2016)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan konsisten interval menghitung koefisien alpha ($\bar{\alpha}$). Jadi jika nilai $\bar{\alpha} > 0,60$, maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel. Dengan kata lain instrumen layak dan dapat digunakan. (Ghozali, 2006: 133). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas
Cronbach's
Alpha N of Items

| | |
|------|----|
| .849 | 12 |
|------|----|

(Sumber: Data Diolah,2016)

Hasil cronbrach's alpha dalam penelitian ini 0,849, itu menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Regresi linier berganda

$$Y = 3.642 + 0,429X1 + 0,334X2$$

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja};$$

X1 = Insentif;

X2 = Reward.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 3.642 | 1.430 | | 2.546 | .017 |
| total insentif | .429 | .104 | .533 | 4.134 | .000 |
| total reward | .334 | .106 | .406 | 3.148 | .004 |

a. Dependent Variable: total kinerja

(Sumber: Data Diolah,2016)

Data persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,429 maka setiap terjadi penambahan insentif satu satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,429. Pengaruh positif berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan bahwa semakin banyak insentif karyawan maka akan menyebabkan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan perusahaan.

Selanjutnya pada variabel Reward memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,334 maka setiap terjadi penambahan reward akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,334. Pengaruh positif berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan bahwa semakin banyak Reward yang telah dimiliki karyawan maka akan menyebabkan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan perusahaan.

Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan nilai statistik signifikansi dengan tingkat signifikansi ($\bar{\alpha}$) yang digunakan yaitu 5%. Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila nilai statistik signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{sig.} < \bar{\alpha}$).

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS for Windows dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Hasil Uji t

| Variabel | t hitung | Sig. | Ket |
|-----------|----------|------|-------------------------|
| Konstanta | 2.546 | .017 | - |
| Insentif | 4.134 | .000 | H ₁ diterima |
| Reward | 3.148 | .004 | H ₂ diterima |

(Sumber: Data Diolah, 2016)

Data diatas menunjukkan bahwa nilai $\text{sig.} < \bar{\alpha}$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap adanya kinerja karyawan pada Dapur Solo Kediri.

Data diatas menunjukkan bahwa nilai $\text{sig.} < \bar{\alpha}$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reward secara parsial mempunyai pengaruh signifikan

terhadap adanya kinerja karyawan pada dapur Solo Kediri

Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel insentif dan reward secara bersama-sama. Variabel bebas akan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat jika nilai statistik signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% ($\text{sig.} < \bar{\alpha}$). Sebaliknya jika nilai statistik signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{sig.} > \bar{\alpha}$) maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 34.000 | 2 | 17.000 | 31.014 | .000 ^a |
| Residual | 14.800 | 27 | .548 | | |
| Total | 48.800 | 29 | | | |

(Sumber: Data Diolah, 2016)

Hasil nilai F_{hitung} adalah 31.014 sedangkan nilai statistik signifikansi adalah 0,000. Jadi, nilai statistik signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{sig.} < \bar{\alpha}$) yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel independent, (variabel insentif dan variabel reward) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (variabel kinerja) pada tingkat signifikan 5%.

Uji Kelayakan Model

Koefisien determinasi (R Square) dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase dari kinerja karyawan yang dapat diprediksi dengan variabel independen (insentif dan reward).

Tabel 7
Hasil R Square

| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .835 ^a | .697 | .674 |

(Sumber: Data Diolah, 2016)

Berdasarkan tabel diatas tersebut, nilai R Square sebesar 0,697 artinya kemampuan variabel insentif dan reward dalam ketepatan memprediksi variasi variabel kinerja karyawan sebesar 67,4 %, sedangkan sisanya 32,6 % dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Dapur Solo Kediri. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung untuk X1 = 4.134 adalah lebih besar dari t-tabel 0,000.
2. Ada pengaruh reward terhadap kinerja karyawan Dapur Solo Kediri. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung untuk X2 = 3.148 adalah lebih besar dari t-tabel 0,004.
3. Dari hasil perhitungan insentif dan reward didapatkan pengaruh insentif dan reward terhadap kinerja karyawan pada dapur solo Kediri sebesar 4.134 adalah lebih besar dari t-tabel 0,000 untuk insentif, sedangkan untuk reward

3.148 adalah lebih besar dari t-tabel 0,004.

4. Dari hasil perhitungan regresi linier berganda $Y = 3.642 + 0,429X_1 + 0,334X_2$ dapat disimpulkan bahwa diantara variabel insentif dan reward, yang lebih dominan adalah insentif yang berpengaruh pada kinerja karyawan Dapur Solo, yaitu sebesar 0,429.

Saran

1. Sehubungan dengan pengaruh insentif dan reward terhadap karyawan Dapur Solo Kediri, maka salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan pemberian insentif dan reward untuk kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Mutu pelayanan harus ditingkatkan lagi, antara lain dengan cara pelayanan yang memuaskan dan ramah agar meningkatkan pendapatan, maka pemberian insentif dan reward akan meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengkaji factor-faktor lain selain insentif dan reward, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhsin A. Alfin. 2005. *Pengaruh Program Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Asuransi*. Jember : FE UNEJ
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2003), *Perencanaan dan*

- pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama : Bandung.
- Croff, C Arthur. 1997. *Modern Business Personnel Management*. Alexander Hamilton.
- Hansen, Don R.Maryanne M. Mowen. 2000. *Manajemen Biaya*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, Drs.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, Drs.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Irianto, Yusuf. 2004. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Cendikiawan.
- Malthis, L Robert and Jackson, H. John. (2009), *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardiana.1995. *Persepsi Evaluasi Kerja dan Kepuasan Kompensasi Laporan Penelitian*. Yogyakarta : Program MM UGM
- Panggabean, M.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- R.P. Haidj Rachman dan Husnan suad, (2000), *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, Yogyakarta: BPF.
- Rivai, Verhzal & Basri. 2004. *Performance Appraisal :Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- S, Mulyadi, (2012), *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Schuler S Randall dan Jackson E Susan.(1996).*Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad ke-21*, edisi keenam, PT Gelora Aksara Pratama Jakarta.
- Sedarmayanti, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2003), *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya*

- Manusia*, PT Refika Aditama : Bandung.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, T. Ambar dan Rosidah.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Wibisono, Edger. 2007. *Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran ALLIANZ LIFE Indonesia Cabang Bouraq Surabaya*. Surabaya : Airlangga.
- Wibowo, (2012), *Manajemen kinerja*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widayat dan Amrullah. (2002), *Riset Bisnis, Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan.(2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.