

# **PENGARUH SISTEM IMBALAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN NANA JAYA KENDARI**

**Neling Sutrayani, Jamal Bake dan Eka Suaib**  
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Halu Oleo

*([nelingsutrayani@gmail.com](mailto:nelingsutrayani@gmail.com))*

## **ABSTRACT**

This study aims to describe the effect of the reward system on employee performance at the Nana Jaya Supermarket in Kendari. The population in this study were all employees in Supermarkets Nana Jaya Kendari, amounting to 20 employees. Sampling using a total sampling technique by taking the entire population sampled as many as 20 employees and determined informants namely Owner Nana Jaya Kendari Supermarkets, and Managers at Supermarkets Nana Jaya Kendari.

Based on the results of the analysis and discussion obtained, it can be concluded that the reward system has a significant effect on employee performance at the Nana Jaya Supermarket in Kendari. The better the reward system provided to employees, the higher the employee's performance at the Kendari Jaya Supermarket, Kendari. Based on the results of this study it appears that in general the Nana Jaya Supermarket has provided or implemented a good reward system to employees. although there are still some aspects that still need to be improved again such as benefits to employees, as well as in providing bonuses to employees. This will increase employee loyalty to the company, discipline, and employee creativity at work.

**Keywords:** Rewards system, employee performance

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh sistem imbalan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Swalayan Nana Jaya Kendari yaitu berjumlah 20 karyawan. Penarikan sampel menggunakan teknik *total sampling* dengan mengambil seluruh populasi yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 20 karyawan dan ditetapkan informan yaitu Pemilik Swalayan Nana Jaya Kendari, serta Manajer di Swalayan Nana Jaya Kendari.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa sistem imbalan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari. Semakin baik sistem imbalan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari. Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa pada umumnya Swalayan Nana Jaya Kendari sudah memberikan atau menerapkan sistem imbalan yang baik kepada karyawan. walaupun masih ada beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan lagi seperti tunjangan kepada karyawan, serta dalam memberikan bonus kepada karyawan. Hal ini akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, kedisiplinan, dan kreatifitas karyawan dalam bekerja.

**Kata kunci:** *Sistem Imbalan, Kinerja karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi

dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Dalam bidang perekonomian, hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Menurut Hasibuan (1996:55), “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lebih lanjut di jelaskan bahwa kinerja seseorang karyawan dapat dikatakan amat baik kalau karyawan yang bersangkutan mempunyai kecakapan dan menguasai seluk beluk bidang tugasnya dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Dengan adanya sistem imbalan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan, maka akan berdampak terhadap psikologi karyawan sehingga karyawan merasa bahwa hasil kerja yang selama ini dilakukan mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Sebagai balasannya, karyawan akan bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja karyawan nantinya dapat meningkat. Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Berdasarkan dari latar belakang pemikiran tersebut di atas maka penulis bermaksud mengadakan penelitian terkait permasalahan yang ada di Swalayan Nana Jaya Kendari, yaitu terkait kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh sistem imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu judul penelitian yang akan diteliti yaitu ***“Pengaruh Sistem Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari”***

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Konsep Sistem Imbalan

#### 1. Pengertian Sistem Imbalan

Sistem imbalan merupakan konteks yang lebih luas mengenai pemberian kompensasi oleh suatu institusi yang diorganisasikan meliputi seluruh paket keuntungan yang disediakan organisasi kepada para anggotanya dan mekanisme-mekanisme serta prosedur-prosedur dimana keuntungan ini dapat didistribusikan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:206). Imbalan adalah elemen kritis dalam setiap strategi organisasi terutama dalam rangka memotivasi karyawan (Komang Ardana & dkk, 2008:143).

Pada dasarnya imbalan akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan imbalan dari organisasi dimana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan (Pfeffer, 2007:218).

#### 2. Tujuan dan Prinsip-Prinsip Sistem Imbalan

Tujuan memberi imbalan menurut Indriyo Gitosudarmo (Komang Ardana & dkk, 2008:144) pada dasarnya adalah sebagai berikut:

- a. Memotivasi anggota organisasi
- b. Membuat kerasan pekerja yang sudah ada
- c. Untuk menarik orang-orang yang berkualitas

Suatu kompensasi agar mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien, maka harus dapat menimbulkan kepuasan bagi mereka (Mangkunegara, 2001:118). Adapun prinsip-prinsip sistem imbalan sebagai berikut:

- a. Harus ada rencana tertentu dimana perbedaan pembayaran untuk pekerjaan-pekerjaan didasarkan atas faktor jabatan. Misalnya: beban dan tanggung jawab, kondisi kerja usaha fisik dan mental.
- b. Harus ada suatu cara yang adil untuk mengetahui perbedaan dari suatu individu. Misalnya pengetahuan, keterampilan, kemampuan maupun sumbangan atau kontribusi terhadap

organisasi.

- c. Semua karyawan atau tenaga kerja harus diberitahukan secukupnya tentang prosedur yang digunakan untuk menyusun tarif; dan struktur upah/gaji.

### 3. Jenis jenis imbalan

Lebih lanjut, Imbalan dibagi dalam 2 kategori (Komang Ardana & dkk, 2008:145), yaitu:

- a. Imbalan Intrinsik
- b. Imbalan Ekstrinsik

### 4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Imbalan

Dalam menetapkan kebijaksanaan berkenaan dengan masalah pemberian imbalan (Komang Ardana & dkk, 2008:145), ada beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, baik yang bersifat internal perusahaan maupun yang bersifat eksternal. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi antara lain adalah:

- a. Kemampuan perusahaan untuk membayar
- b. Eksistensi dari Serikat Pekerja
- c. Karakteristik Pekerja

Pemberian imbalan harus disesuaikan dengan berat / ringannya beban kerja ataupun tanggung jawab yang harus dipikul oleh pekerja, termasuk kondisi tempat kerja ataupun besarnya resiko untuk mendapatkan kecelakaan kerja bagi pekerja tersebut.

Faktor-faktor eksternalnya antara lain adalah:

- a. Keadaan pasar tenaga kerja

Kondisi tenaga kerja yang ada di pasar tenaga kerja seringkali punya pengaruh yang besar dalam menentukan besarnya imbalan / gaji yang akan diberikan. Hal ini berhubungan dengan prinsip "*Supply Demand*", dimana imbalan akan tinggi bilamana tenaga kerja yang kita butuhkan termasuk tenaga kerja yang langka atau yang sulit di peroleh di pasar tenaga kerja. Sebaliknya, perusahaan bisa memberikan imbalan yang relatif rendah bilamana tenaga kerja yang dibutuhkan banyak terdapat di pasar tenaga kerja.

- b. Biaya hidup

Besarnya imbalan perlu disesuaikan dengan biaya hidup. Hal ini menyebabkan besarnya imbalan, seringkali ditentukan berdasarkan daerah dimana perusahaan berada.

- c. Peraturan pemerintah

Seperti diketahui pemerintah, dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja telah menetapkan adanya gaji/upah minimum yang disusun berdasarkan kebutuhan hidup.

## B. Konsep Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonseia dari kata "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Thoha (1996: 231) memberikan karakteristik orang-orang yang memiliki kinerja yang baik dalam suatu organisasi yaitu:

1. Suka mengambil sikap
2. Memerlukan umpan balik
3. Memperhitungkan keberhasilan
4. Menyatu dengan tugas dan pekerjaan

Menurut Hasibuan (1996:55), "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lebih lanjut di jelaskan bahwa kinerja seseorang karyawan dapat dikatakan amat baik kalau karyawan yang bersangkutan mempunyai kecakapan dan menguasai seluk beluk bidang tugasnya dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi".

Selanjutnya Syarif (1991:82) mengemukakan ukuran-ukuran unntuk menilai kinerja karyawan yaitu:

- a. Mutu yaitu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan prosedur dan format.
- b. Jumlah waktu yaitu kecepatan dalam bekerja.
- c. Jumlah jenis alat yaitu keterampilan dalam menggunakan alat.

d. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu jumlah dan jenis pekerjaan.

Sinungan (2000:54) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi secara umum, yaitu:

1. Manusia
2. Modal
3. Metode/proses
4. Lingkungan organisasi (internal)
5. Produksi
6. Lingkungan negara (eksternal)
7. Lingkungan internasional dan maupun regional – Kondisi perdagangan dunia

### C. Hubungan Sistem Imbalan dan Kinerja

Kinerja karyawan menunjukkan prestasi yang dicapainya selama bekerja sesuai dengan ketetapan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67).

Imbalan yang diperoleh karyawan dari hasil kinerja yang mampu mencapai target. Imbalan adalah elemen kritis dalam setiap strategi organisasi terutama dalam rangka memotivasi karyawan (Komang Ardana & dkk, 2008:143).

### D. Penelitian Terdahulu

Dasa Putra (2009) skripsi "Hubungan Pemberian Sistem Imbalan dengan Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Divisi Administrasi dan Komersil". Hasil pengolahan data, angka koefisien korelasi adalah 0,995 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan (korelasi) yang sangat kuat antara sistem imbalan dengan kualitas kerja PT. Angkasa Pura II Divisi Administrasi dan Komersil dan hubungan ini bernilai positif.

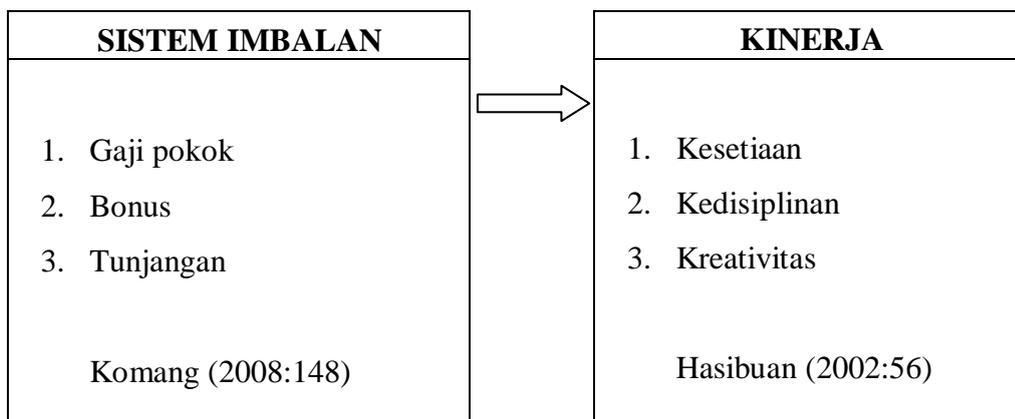
Irma P. Sianturi (2006) skripsi "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Medan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,885 dan koefisien determinasi sebesar 0,277. Nilai koefisien sebesar 0,277 menunjukkan bahwa insentif mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 27,7% pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Medan, sedangkan sisanya sebesar 72,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

### E. Kerangka Pikir

Dalam Penulisan ini, penulis mengacu pada pendapat (Komang, 2008:148) mengatakan bahwa terdapat tiga jenis sistem imbalan yaitu (1) gaji pokok, (2) bonus, (3) tunjangan. Kemudian variabel kinerja mengacu pada pendapat Hasibuan (2002:56) menyatakan untuk melalui kinerja karyawan digunakan ukuran seperti (1) kesetiaan, (2) kedisiplinan, dan (3) kreatifitas.

Untuk lebih jelasnya kerangka pikir dalam tulisan ini dapat dilihat pada skema berikut.

#### BAGAN KERANGKA PIKIR



### F. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan pokok yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan peneliti yaitu:

1. Sistem imbalan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari. (H0)

2. Sistem imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari. (H1)

## METODE PENELITIAN

### A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan pada Swalayan Nana Jaya Kendari yang berada di Jalan HEA Mokodompit, Kambu Kendari. Penetapan lokasi tersebut berdasarkan berbagai pertimbangan terutama pertimbangan sebagaimana dijelaskan pada latar belakang.

### B. Populasi dan Sampel

Arikunto (1998:129) memberikan pengertian populasi sebagai keseluruhan subjek peneliti. Sesuai permasalahan yang diteliti maka populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang aktif bekerja pada Swalayan Nana Jaya Kendari yaitu sebanyak 20 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:91). Agar sifat representatif dari populasi tadi terjaga maka peneliti ini menggunakan *Teknik Total Sampling* yaitu keseluruhan jumlah populasi digunakan sebagai responden sebanyak 20 orang. Selain itu ditetapkan 2 orang informan guna menjangkau data sebagai pembandingan data yang diperoleh dari responden, yaitu Pemilik Swalayan Nana Jaya Kendari dan Manajer pada Swalayan Nana Jaya Kendari.

### C. Jenis Dan Sumber Data

#### 1. Jenis data

- a. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka.

#### 2. Sumber Data

- a. Data Primer, adalah data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner terkait permasalahan dalam penelitian pada Swalayan Nana Jaya Kendari.
- b. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh berupa informasi tertulis dan dokumentasi serta laporan-laporan Swalayan Nana Jaya Kendari.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu pengumpulan data secara teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literature dan bahan teori lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian lapang (*Field Research*), yaitu pengumpulan data lapang dengan cara sebagai berikut :
  - a. Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui peredaran daftar pertanyaan kepada konsumen yang dijadikan responden dalam penelitian ini.
  - b. Wawancara adalah pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan informan penelitian.
  - c. Dokumentasi adalah menelaah dan mempelajari berbagai laporan tertulis pada Swalayan Nana Jaya Kendari.

### E. Uji Reabilitas dan Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Uji realibilitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur. Dengan kata lain uji realibilitas dalam penelitian ini adalah sehubungan dengan pertanyaan apakah alat ukur (*instrumen*) yang digunakan dalam mengukur sistem imbalan dan kinerja karyawan dapat digunakan oleh peneliti lain secara berulang-ulang dengan hasil pengukuran yang sama. Uji realibilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan (*significance level*) sebesar  $\alpha = 0,05$ . Uji realibilitas instrumen digunakan model analisis korelasi *Product Moment Person*. Sedangkan untuk menghasilkan indeks atau angka koefisien validitas akan digunakan program SPSS 20,0. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika telah memenuhi syarat alpha minimal 0,60 (Malhotra 1999:282).

#### 2. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat

ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur. Dalam penelitian ini, variabel laten (konseptual) yang akan diukur adalah sistem imbalan dan kinerja karyawan. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan (*significance level*) sebesar  $\alpha=0,05$ . Uji validitas digunakan model analisis korelasi *product moment person*. Sedangkan untuk menghasilkan indeks atau angka koefisien validitas akan digunakan program SPSS versi 20. Suatu instrumen dikatakan valid jika telah memenuhi syarat minimal atau sebesar 0,30 (Solimun 2002:26).

## F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data primer yang dikumpulkan melalui kuisisioner dideskripsikan ke dalam tabel-tabel frekuensi. Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai frekuensi jawaban responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini jawaban responden di kategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala likert. Masing-masing skala mempunyai gradasi penilaian dari sangat negatif ke sangat positif yang diluangkan dalam pilihan jawaban kuisisioner. Dalam memberikan makna penilaian secara empiris terhadap variabel penelitian ini mengadopsi prinsip dari pembobotan yang dikemukakan oleh Sugiono (2005). Nilai rata-rata pembobotan atau nilai skor jawaban responden yang diperoleh di klasifikasikan ke dalam rentang skala kategori nilai yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Penentuan Kategori Rata-Rata Skor Pernyataan Responden dan Makna Penilaian Secara Deskriptif**

| No | Nilai Rata-rata Skor Jawaban | Makna Kategori/ Interpretasi | Nilai Skor | Penentuan Interval |
|----|------------------------------|------------------------------|------------|--------------------|
| 1  | 1,00 – 1,80                  | Sangat Tidak Baik            | 1          | I= _____           |
| 2  | 1,81 – 2,61                  | Tidak Baik                   | 2          | I= ____            |
| 3  | 2,62 – 3,40                  | Kurang Baik                  | 3          |                    |
| 4  | 3,41 – 4,21                  | Baik                         | 4          |                    |
| 5  | 4,22 – 5,00                  | Sangat Baik                  | 5          |                    |

Keterangan:  
I = Interval  
bk = Batas Kelas  
k = Jumlah Kelas

Sumber Data: Sugiono, 2005

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear sederhana, dengan rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta (X) \quad (\text{Supranto, 2001:236})$$

Dimana:

- Y = *Dependent variabel*
- X = *Independen variabel*
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien regresi variabel X

Dari persamaan tersebut, maka model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta (X)$$

Dimana :

- Y = Variabel Kinerja
- $\beta$  = Koefisien regresi
- $\alpha$  = Konstanta
- X = Variabel Sistem Imbalan

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial digunakan uji t. Apabila  $t_{sig} < \alpha_{0,05}$  maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila  $t_{sig} > \alpha_{0,05}$  maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

## G. Definisi Operasional

Untuk memberikan pemahaman yang sama, maka peneliti memberikan batasan definisi terhadap variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut :

1. Sistem imbalan adalah metode atau cara dari segi *financial* maupun non *financial* yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga terpenuhinya kebutuhan karyawan. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
  - a. Gaji pokok adalah imbalan yang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan dalam setiap bulan.
  - b. Bonus adalah imbalan yang diberikan 3 kali dalam setahun, yang besarnya dibawah dari besaran gaji karyawan yang diterima setiap bulannya.
  - c. Tunjangan adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik dari segi *financial* maupun non *financial*..
2. Kinerja adalah proses kerja karyawan ditempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun dimensi kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:
  - a. Kesetiaan adalah kepatuhan terhadap hukum yang berlaku yang sesuai dengan profesinya, dan yang utama setia terhadap atasan yang memberikan tanggung jawab dan perintah, selain itu loyalitas yang tinggi juga terhadap rekan kerja.
  - b. Kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan yang berlaku.
  - c. Kreatif adalah kemampuan kerja secara mandiri dan memiliki daya tanggap dalam pelaksanaan pekerjaan.

## **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

### **A. Gambaran Umum**

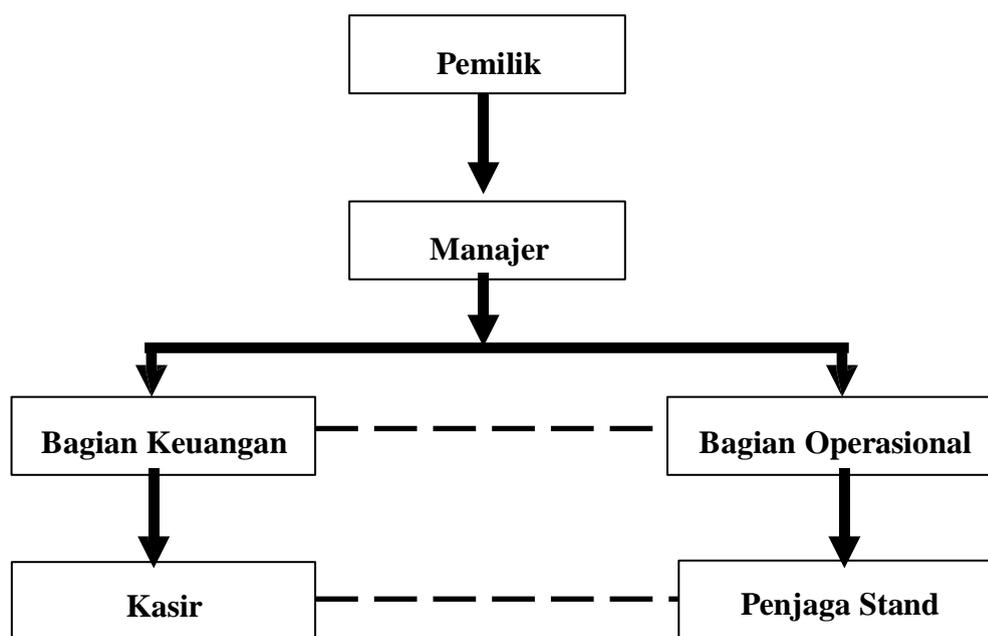
#### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Swalayan Nana Jaya Kendari adalah perusahaan perdagangan yang bergerak dalam bidang Ritel yakni dalam bidang penyaluran barang kebutuhan sehari-hari khususnya makanan, minuman, peralatan dan perlengkapan rumah tangga, peralatan listrik, peralatan bayi, obat-obatan, kosmetik, aksesoris dan lain-lain. Swalayan Nana Jaya Kendari berdiri pada tanggal 4 Juni 2005 di Jl. H.E.A. Mokodompit, Lalolara Kendari yang sebelumnya telah mengalami pergantian nama jalan yaitu Jl. Malaka, Lalolara Kendari. Pada awal pembentukannya, Swalayan Nana Jaya hanyalah sebuah kios biasa yang melayani konsumen yang membeli barang secara grosir maupun secara eceran. Namun seiring berkembangnya Kios Nana Jaya, maka pada tahun 2015 Kios Nana Jaya di Renovasi dan dikembangkan menjadi Swalayan Nana Jaya Kendari.

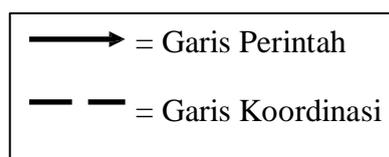
Swalayan Nana Jaya Kendari saat ini sudah memiliki 2 cabang yang tersebar di Kota Kendari, namun cabang pertama yang beralamat di Jl. C. M. Tiahahu, Baruga Kendari masih dalam bentuk kios biasa yang sistem pelayanannya masih berupa pelayanan manual tanpa adanya sebuah teknologi. Swalayan Nana Jaya Kendari berdiri pada tanggal 4 Juni 2005 di Jl. H.E.A. Mokodompit, Lalolara Kendari yang sebelumnya telah mengalami pergantian nama jalan yaitu Jl. Malaka, Lalolara Kendari.

#### **2. Struktur Organisasi**

### Struktur Organisasi Swalayan Nana Jaya Kendari



Sumber: Swalayan Nana Jaya Kendari



### B. Hasil Analisis Data, Uji Hipotesis dan Pembahasan

#### 1. Hasil Analisis Data

Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

| Variabel Bebas (X) | Konstanta (a) | Koefisien Regresi (b) | t <sub>Hitung</sub> | t <sub>Signifikan</sub> | Std. Error |
|--------------------|---------------|-----------------------|---------------------|-------------------------|------------|
| Sistem Imbalan     | 8,519         | 0,695                 | 2,732               | 0,014                   | 3,119      |

Sumber :Data Primer Di Olah Tahun 2016

#### 2. Uji Hipotesis

Tabel 22. Uji T

|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.       |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      | B     | Std. Error |
| (Constant)     | 8.519                       | 3.199      |                           | 2.732 | .014       |
| Sistem Imbalan | .695                        | .148       | .742                      | 4.689 | .000       |

Sumber: Data Primer Di Olah Tahun 2016

Hasil pengujian secara umum terhadap variabel sistem imbalan menunjukkan bahwa dari 3 variabel sistem imbalan yaitu gaji pokok, bonus, dan tunjangan, semuanya mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung teori dari Pfeffer (2007:218) yang menyatakan bahwa pada dasarnya imbalan akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan karyawan dalam bekerja yaitu untuk mendapatkan imbalan, kemudian tujuan dari organisasi yaitu untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dari karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa sistem imbalan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari. Semakin baik sistem imbalan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari. Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa pada umumnya Swalayan Nana Jaya Kendari sudah memberikan atau menerapkan sistem imbalan yang baik kepada karyawan. walaupun masih ada beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan lagi seperti tunjangan kepada karyawan, serta dalam memberikan bonus kepada karyawan. Hal ini akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, kedisiplinan, dan kreatifitas karyawan dalam bekerja.

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran atau rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi pemilik Swalayan Nana Jaya Kendari diharapkan agar selalu mempertahankan sistem imbalan yang unggul sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Swalayan Nana Jaya Kendari.
2. Untuk memperoleh penjelasan yang lebih komprehensif tentang pengaruh sistem imbalan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari, maka dalam penelitian berikutnya disarankan agar dapat mengembangkan dimensi variabel yang lain.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas lagi dari penelitian sebelumnya baik variabel maupun objek yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka. Cipta. Jakarta.
- As'ad. 1992. *Psikologi Industri*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Dasa Putra. 2009. *Hubungan Pemberian Sistem Imbalan dengan Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Divisi Administrasi dan Komersil*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Handoko, T.H. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. 1994. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : CV. Haji Magum.
- \_\_\_\_\_. 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irma, P., S. 2006. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Medan*. Universitas Negeri Medan.
- Komang, A. 2008. *Perilaku Keorganisasian. Edisi Pertama*. Graha. Ilmu. Yogyakarta.
- Lenvile. 1990. *Publik Administration; Challenge, Choices, Consequences*. Illinois;
- Malhotra, N. 1999. *Marketing Research: An Applied Orientation, third edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Mangkunegara, A. Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pfeffer, J. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Simanjuntak. 1998. *Payaman, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinungan, M., 2000, *Efektivitas Organisasi Seri Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Soejadi. 1986. *Metode Pemisahan*. Kanisius. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.

- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Fakultas MIPA, Universitas Brawijaya.
- Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Supranto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi, Cetakan Kedua*, Jakarta: Penerbit. Erlangga.
- Syarif, R., 1991, *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*, Angkasa, Bandung.
- Thoha, M. 1990, *Prestasi kerja*, Eresco, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 1996. *Perilaku Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Timple. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT.Gramedia