

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL NIKITA BUKITTINGGI

Oleh: Reyhan Busra Permana

aanbusra97@gmail.com

Pembimbing: SENO ANDRI

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi.
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia
Kampus Bina Widya, KM 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Abstract

This research was conducted at the Nikita Hotel, which is located at Jalan Sudirman No. 55 Bukittinggi, West Sumatra. This study aims to determine the effect of incentives and work competencies on employee performance. This research used quantitative descriptive analysis method with SPSS program. The population and sample of this study were all employees of the Nikita Hotel Bukittinggi in 2019, totaling 42 employees.

Data analysis used validity test, reliability test, simple linear analysis, multiple linear analysis, and hypothesis testing using the coefficient of determination (R^2 test), partial test (t test), simultaneous simulative test (F test). The results of this study indicate the results of the t -test hypothesis with the incentive giving variable obtained t -count $(3,922) > t$ -table $(2,021)$ and Sig. $(0,000) < 0.05$ means that partial incentives have a significant effect on employee performance. Second, using the competency variable obtained t -count $4.134 > t$ -table $(2,021)$ and Sig. $(0,000) < 0.05$ means that competency partially has a significant effect on employee performance. The F test results of providing incentives and competencies on employee performance obtained F -count $(42,048) > f$ -table $(3,24)$ and Sig. $(0,000) < 0.05$ means that the provision of incentives and competencies together has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Incentives, Competence, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Belakangan ini tingginya minat masyarakat terhadap pariwisata menyebabkan pesatnya perkembangan bisnis akomodasi yang ada, salah satu sarana yang mendukung perkembangan bisnis akomodasi adalah tempat penginapan atau hotel. Semenjak berkembangnya bisnis akomodasi di Indonesia juga menyebabkan meningkatnya jumlah hotel yang ada dikarenakan pengunjung yang datang bukan hanya dari masyarakat sekitar, namun juga dari luar daerah yang mana mereka membutuhkan tempat tinggal

sementara semasa berkunjung ke tempat wisata.

Di Bukittinggi sendiri sudah memiliki hotel konvensional dan hotel syariah. Berikut ini adalah jumlah hotel yang ada di Bukittinggi:

Tabel 1.1 Daftar Hotel Yang Ada di Bukittinggi

No	Jenis Hotel	Jumlah
1	Hotel bintang 4	4
2	Hotel bintang 3	2
3	Hotel bintang 2	7
4	Hotel bintang 1	7
5	Hotel melati	60

Sumber: Dinas Pariwisata Bukittinggi 2020

Dari data di atas dapat kita lihat bahwa banyak sekali perusahaan yang bergerak di bidang jasa akomodasi di Bukittinggi, sekian banyak hotel di Bukittinggi, hotel yang menjadi objek penelitian penulis adalah Hotel Nikita yang merupakan jenis hotel konvensional. Nikita hotel adalah perusahaan milik putra daerah yakni Bapak H. Aidil Azwar yang didirikan pada tahun 1993 dengan jumlah 19 *room* dan direnovasi pada tahun 2018 menjadi 31 *room*, hotel Nikita sendiri terletak di Jln. Sudirman No. 55 Bukittinggi, Sumatera Barat.

Di Bukittinggi Hotel Nikita bukanlah satu satunya bisnis yang bergerak di bidang perhotelan namun banyak juga hotel yang setara dengan Hotel Nikita yaitu hotel berbintang dua (2), untuk mengetahui nama-nama hotel berbintang dua (2) di Bukittinggi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Nama-nama Hotel Bintang 2 di Bukittinggi

Nama Hotel	Alamat	Telepon
Bunda	Jl. Panorama, No.6	(0752)627355
Dymens	Jl. Nawawi, No.1,3,5	(0752)21015
Grand Malindo	Jl. Panorama, No.30	(0752)625823
Kharisma	Jl. Sudirman, No.57	(0752)626900
Mersi	Jl. Tuanku Nan Renceh	(0752)8100488
Nikita	Jl. Sudirman, No.55	(0752)31629
Royal Denai	Jl. Rivai, No.6	(0752)32920

Sumber: Dinas Pariwisata Bukittinggi 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sangat banyak perusahaan yang bergerak di bidang yang sama yaitu dalam bidang bisnis perhotelan di kota Bukittinggi dengan demikian semakin memuncunya tingkat persaingan antar

perusahaan tersebut untuk mendapatkan keuntungan.

Tingkat persaingan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan produktif, dalam hal ini peningkatan produktifitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, tinggal bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, karena keberhasilan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktifitas perusahaan. Tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik, masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang diluar ekspektasi perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari daftar kehadiran karyawan tersebut, karena semakin tingginya tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan (Hasley,2012). Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 1.3 Absensi karyawan Hotel Nikita

Tahun	Jumlah karyawan	Absensi			Total absen	Persentase karyawan
		A	I	S		
2015	42	3	10	5	18	42,85%
2016	40	5	15	8	28	70%
2017	41	4	10	7	21	51,21%
2018	42	2	12	10	24	57,14%

Sumber: Hotel Nikita Bukittinggi 2020

Dari tabel di atas dapat di lihat volume absensi karyawan pada hotel Nikita mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai tahun 2016 sebesar 27,15% akan tetapi pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 18,79%

dan kembali mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebesar 5,93% sehingga menjadi 57,14%. Naik turunnya jumlah volume absensi karyawan tersebut juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan akan sulit untuk mencapai kinerja yang bagus ketika tingginya jumlah absen.

Menurut Flippo (2001) di dalam Supriyanto (2010) dijelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian yang ada diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingkat keterlambatan jam kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Untuk itu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sekaligus dapat menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka diantaranya adalah pemberian insentif.

Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif sesuai dengan kerja keras yang telah dilakukan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada mereka akan bekerja dengan semauanya. Dengan memberikan insentif yang sesuai maka karyawan akan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja dan termotivasi untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kinerjanya. Insentif terbagi dua yaitu insentif materiil dan insentif non materiil.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemauan. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Dengan kompetensi yang baik yang telah dimiliki karyawan akan memudahkan karyawan tersebut dalam mencapai kinerja yang bagus, karena karyawan yang berkompeten hanya tinggal memaksimalkan kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan serta melakukan tanggung jawab penuh atas pekerjaan.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan berkeinginan untuk mengetahui lebih jelas dan melihat pentingnya kompetensi kerja dan pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja, dimana hotel juga akan mendapatkan keuntungan bila karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu mempunyai kemampuan dan keahlian yang baik demi mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"**

Perumusan Masalah

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, dimana sumber daya manusia yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh bagi perusahaan, dan juga sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi sangat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Namun di balik itu untuk menunjang semangat kerja karyawan

tersebut dalam melakukan pekerjaannya harus disertai pula dengan pemberian insentif terhadap karyawan, guna untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan dan mampu berprestasi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka, perumusan masalah dari penelitian ini adalah “ Apakah ada pengaruh signifikan pemberian insentif dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nikita?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Ingin mengetahui dan menganalisis pemberian insentif pada Hotel Nikita
- b. Ingin mengetahui dan menganalisis kompetensi kerja pada Hotel Nikita
- c. Ingin mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Hotel Nikita
- d. Mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nikita
- e. Mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nikita
- f. Mengetahui pengaruh pemberian insentif dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nikita

Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dikemukakan menjadi dua sisi :

- a. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang - kurangnya dapat berguna sebagai pengembangan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau saran bagi perusahaan dalam memberikan insentif dan kompetensi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja.
- 2) Bagi penulis
Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan atau saran untuk memperluas wawasan penulis khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kinerja karyawan.
- 3) Bagi pembaca
Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan pembuatan jenis penelitian yang serupa, dan berguna untuk memberikan gambaran bagi penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia.

Kerangka Teoritis

1. Insentif

Menurut Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi Standard, insentif ini merupakan alat yang di pergunakan untuk pendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi.

Menurut Hariandja (2005:265) insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan pembagian keuntungan (*gain sharing*) bagi pegawai atau karyawan akibat adanya peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Nawawi (2003:317) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang di berikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitasnya meningkat dan sifatnya tidak tetap.

Menurut Panggabean (2002:93) insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standard yang telah di tentukan.

2. Kompetensi

Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan berkompeten dalam bidangnya. Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1975). Adapun secara etimologi, kompetensi di artikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, perilaku yang baik.

Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar diri seorang manusia yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter dalam Saifuddin (2004) seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Menurut Wibowo (2007) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.

3. Kinerja

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001) mengemukakan “ kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

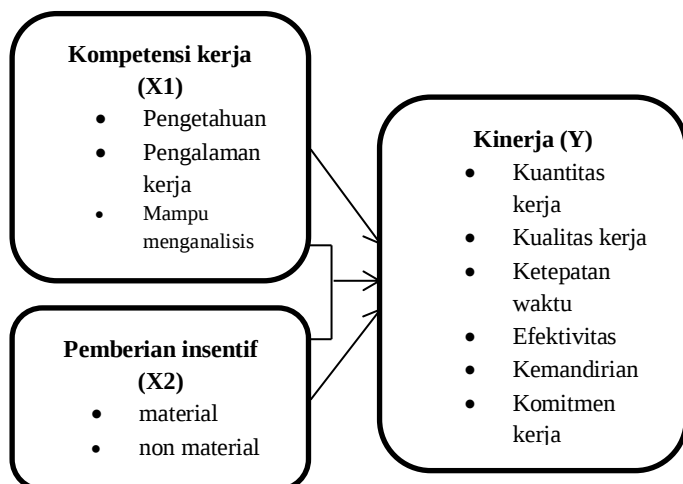
Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran

Berikut ini dikemukakan gambar kerangka pemikiran yang dapat dilihat melalui gambar berikut :



Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti menemukan hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : diduga ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

H₂ : diduga ada pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

H₃ : diduga ada pengaruh antara pemberian insentif dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

Metodologi Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Nikita Hotel Bukittinggi adalah salah satu hotel berbintang yang berada di pusat kota bukittinggi. Hotel Nikita merupakan hotel yang terletak cukup strategis di daerah Bukittinggi yaitu Jl. Sudirman No.55, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26112. Lokasi ini berada didaerah perkotaan dan tempat wisata sehingga memudahkan penulis dalam menjangkau lokasi penelitian tersebut.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan NIKITA Hotel Bukittinggi, jumlah 42 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Nikita Hotel Bukittinggi, jumlah 42 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

a. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para informan dan pihak yang berkompeten dalam penelitian ini. Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang ada di dalam pikiran informan dan menggali informasi tambahan baik dari informan perusahaan maupun pihak lain yang berkaitan dalam penelitian. Dalam hal ini, wawancara dilakukan langsung dengan pihak perusahaan yaitu dengan mengadakan interviu dan tanya jawab dengan pihak Nikita Hotel.

b. Angket/kuesioner

Teknik angket ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh kompetensi dan insentif terhadap peningkatan prestasi kerja pada Nikita Hotel Bukittinggi. Responden diminta untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan peneliti.

Uji Analisis Data
Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan hotel Nikita Bukittinggi

a. Regresi Linier sederhana

1) Insentif

Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 43,767 + 0,266 \text{ Insentif}$$

Dimana:

- Nilai konstanta (a) adalah 43,767
Nilai konstanta (a) adalah 43,767, maka ini dapat diartikan jika insentif nilainya nol (0) maka Semangat kerja bernilai 43,767
- Nilai koefisien regresi variabel insentif adalah 0,266
Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi variabel insentif adalah 0,266, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,266.

2) Kompetensi

Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,198 + 1,518 \text{ Kompetensi}$$

Dimana:

- Nilai konstanta (a) adalah 12,198
Nilai konstanta (a) adalah 12,198, maka ini dapat diartikan jika kompetensi nilainya nol (0) maka kompetensi bernilai 12,198
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah 1,518
Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah 1,518, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,518.

b. Regresi Linier Berganda

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 3,006 + 1,428X_1 + 0,959X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B₁ = Koefisien Regresi Variabel Pemberian Intensif

B₂ = Koefisien Regresi Variabel Kompetensi

X₁ = Variabel Pemberian Intensif

X₂ = Variabel Kompetensi

Arti angka dalam persamaan regresi

diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 3,006, artinya adalah bahwa insentif dan kompetensi diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 3,006.
- Nilai koefisien regresi variabel pemberian insentif sebesar 1,428, artinya apabila pemberian insentif naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,428.
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,959, artinya apabila kompetensi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,959.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh pemberian insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pengukuran dilakukan dengan melihat angka koefisien determinasi. Diketahui nilai *R Square* sebesar 0,683. Artinya adalah bahwa pengaruh pemberian insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan hotel Nikita Bukittinggi adalah sebesar 68,3%, sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

d. Uji Parsial (T)

1. Variabel pemberian insentif. Diketahui t -hitung variabel pemberian insentif sebesar 3,922 $>$ t -tabel (2,035) dan Sig. (0,000) $<$ 0,05 artinya pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Nikita Bukittinggi.
2. Variabel kompetensi. Diketahui t -hitung variabel kompetensi sebesar 4,134 $>$ t -tabel (2,021) dan Sig. (0,000) $<$ 0,05 artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Nikita Bukittinggi.

e. Uji Simultan (F)

Kinerja karyawan pada hotel Nikita Bukittinggi dipengaruhi secara bersama-sama oleh pemberian insentif dan kompetensi kerja. Diketahui f -hitung sebesar (42,048) $>$ t -tabel (3,24) dan Sig. (0,000) $<$ 0,05 artinya pemberian insentif dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Nikita Bukittinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian insentif yang dilakukan di Hotel Nikita Bukittinggi sudah tepat. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa pemberian jenis-jenis insentif dari pemberian insentif material yang berupa komisi dan bonus, serta untuk jenis pemberian insentif non material berupa promosi jabatan.

2. Kompetensi kerja yang dilakukan di Hotel Nikita Bukittinggi sudah baik. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa kompetensi kerja pada Hotel Nikita Bukittinggi baik pengetahuan, keterampilan maupun perilaku dalam membentuk kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan pada Hotel Nikita Bukittinggi dapat diterima dengan positif oleh karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan Hotel Nikita Bukittinggi menggunakan kuantitas kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan agar target perusahaan tercapai dengan baik.
4. Pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Nikita Bukittinggi. Hal ini juga menunjukkan Hotel Nikita Bukittinggi harus mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Artinya semakin tinggi insentif yang diberikan maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya, begitu juga sebaliknya.
5. Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Nikita Bukittinggi. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan akan semakin baik juga kinerja karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya.
6. Pemberian insentif dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Nikita Bukittinggi. Hal ini juga menunjukkan Hotel Nikita Bukittinggi harus mempertahankan dan lebih meningkatkan pemberian insentif dan kompetensi agar terus meningkatkan kinerja karyawan Hotel Nikita Bukittinggi.

Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi hotel untuk dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut :

1. Dalam pemberian insentif yang dilakukan oleh Hotel Nikita Bukittinggi tetap dilakukan dengan memperbaiki insentif baik dalam bentuk materil maupun non materil sehingga dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Insentif yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Dalam meningkatkan produktivitas dalam pencapaian tujuan perusahaan, pihak Nikita Hotel Bukittinggi hendaknya lebih memaksimalkan lagi kompetensi yang dimiliki karyawan, selagi para karyawan masih dalam usia produktif, seperti memberikan pelatihan, seminar, dll.
3. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja baik. Pada Hotel Nikita Bukittinggi sendiri untuk penilaian kemandirian karyawan harus ditingkatkan lagi agar kinerja yang dihasilkan baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Offset. Uan, Malayu.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada.
- Effri Riati. Weni. 2015. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Syariah Cabang Pasar Suka Ramai Pekanbaru*. Pekanbaru: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPPF. Yogyakarta.
- Hariandja.Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan.Malayu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat Rinaldi, et all. 2017. *Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Kota Malang*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Husnan Suad, Ranupandojo Heidjrachman. 2013. *Manajemen Personalia Edisi 4*. BPFE: Yogyakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta :salemba Empat
- Mangkunegara , Anwar, P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Pos Karya.
- Manullang, M. 2008. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Manullang. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.

- Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurahma Rien Anisa, et all. 2013. *Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan PT Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Pangabean dan Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priasa jni. Suwanto. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi public dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Rao, TV. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja Teori & Praktek*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapanbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sjafri dan Aida. 2007. *Manajemen Mutu SDM*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.