

Pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru

by :

Rabiaful Akbar

Jumiati Sasmita, SE., M.Si., Ph.D

Liswar Hamid, SE., MM.

Faculty of economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : abyca1@gmail.com

Effect of supervision on performance and competence of employees at Permai Hotel Pekanbaru

ABSTRACT

This research aims to determine how the effect of supervision and competence variables simultaneously and partially on the performance of employees at Permai Hotel Pekanbaru

As for the sample in this study were employees of Hotel Permai Pekanbaru with a sample of 50 people and all populations sampled in this study . Data analysis using descriptive analysis , but it is also a quantitative analysis that is using multiple linear regression with SPSS (Services For Product and Solution Statistics) version 20

From the results of the testing that has been done, simultaneous regression test (F-test) showed that the supervision and competence simultaneously affect the performance of employees. Partial Test Results (t test) showed that the control variable is partially significant effect on employee performance, and competence variables partially significant effect on employee performance means better supervision and competence of the employees will be able to affect the performance of Hotel Permai. From the test results R square is known that the influence of the Performance Monitoring and Competence Permai Hotel employees by 70.1% and the rest is influenced by other variables not examined.

Keywords : *Supervision, Competency and Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sumber daya yang dimiliki setiap perusahaan atau organisasi yang sangat perlu diperhatikan. Manusia itu bersifat dinamis karena merupakan makhluk hidup yang memiliki, jiwa, rasa, perasaan. Aset tersebut dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya

dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumberdaya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Saat ini pengelolaan sumber daya manusia telah mengalami perubahan paradigma, yaitu berbasis kompetensi yang meletakkan keberhasilan organisasi terpusat pada orang (*people-centered*

management) yang memfokuskan SDM organisasi diperlakukan berdasarkan keahlian, kompetensi, kemampuan kerja tim (*team building*), kreatif, inovatif, cerdas berkomitmen terhadap organisasi. Untuk menyaingi persaingan yang semakin tinggi maka perusahaan sering kali memikirkan bagaimana untuk dapat meningkatkan kualitas baik dari kinerja, kualitas produk, pelayanan konsumen dan manajemen organisasi. Untuk dapat meraih semua peningkatan itu diperlukan disiplin dari setiap karyawan agar dalam melaksanakan pekerjaan dapat sesuai dengan standar prosedur perusahaan. Dan untuk menjaga kedisiplinan karyawan maka perusahaan perlu melakukan pengawasan dalam setiap kegiatan perusahaan.

Dengan menyadari betapa pentingnya peran tenaga kerja, maka suatu organisasi harus memperhatikan masalah – masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja dan keinginan tenaga kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Demi dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti yang diharapkan maka dalam pelaksanaannya haruslah dilakukan pengawasan terhadap aspek-aspek yang menjadi faktor pendukung dari terwujudnya peningkatan kinerja. Dengan memberikan pengawasan pada setiap pekerjaan yang dilakukan para karyawan maka pimpinan akan dapat langsung mengetahui setiap masalah yang terjadi didalam organisasi yang dipimpinnya. Dengan selalu melaksanakan pengawasan. Sesuai dengan pendapat **Winardi (2010:124)** Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan

dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan.

Kontrol atau pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan yaitu pelaksanaan, penilaian pelaksanaan, bila perlu melakukan tindakan korektif agar pelaksanaannya tetap sesuai dengan rencana yaitu sesuai standar. Inti dari pengertian control atau pengawasan adalah mengusahakan apakah yang telah dilaksanakan sesuai dengan aturan atau intruksi yang telah direncanakan,

Setiap perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Tanpa kinerja yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Dengan memandang pentingnya kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan salah satu aspek pengelolaan SDM yang penting bagi perusahaan. Peningkatan kinerja dapat dilakukan bila karyawan dapat disiplin dalam berbagai aspek. Disiplin karyawan yang tercermin dari ketaatan atau kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan manajemen akan dapat memberikan efek yang baik pada penyelenggaraan kegiatan perusahaan.

Untuk dapat memelihara disiplin karyawan maka perusahaan harus terus memotivasi setiap karyawan agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hotel Permai adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan yang mempunyai komitmen untuk selalu melayani, berinovasi, berkreatifitas dan selalu berupaya menjadi hotel yang terjangkau bagi

setiap lapisan masyarakat. Pada dasarnya setiap jasa perhotelan berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada tamu dan akan berusaha memberikan nilai tambah (*value added*) bagi setiap produk jasa yang diberikan. Nilai tambah inilah yang membuat hotel tersebut mempunyai keistimewaan dibandingkan dengan hotel lainnya, dan hal ini yang menyebabkan para pelanggan mengambil keputusan untuk memilih menginap pada hotel tersebut.

Jika dilihat dari pembagian jam kerja yang dilakukan sebanyak 3 kali dalam sehari, dan hanya dengan memiliki 2 orang supervisor maka akan berdampak pada kurang maksimalnya pengawasan kegiatan operasional perusahaan, karena disalah satu waktu akan ada supervisor yang ditambah jam kerjanya. Dan bahkan tanpa supervisor yang mengawasi kegiatan operasional perusahaan. Sehingga secara tidak langsung mempengaruhi disiplin karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan juga mempengaruhi pencapaian target realisasi hunian kamar, berikut data realisasi hunian kamar dalam 5 tahun terakhir

Tabel Target dan Tingkat Realisasi Hunian Kamar pada Hotel Permai Tahun 2008 – 2012

Tahun	Target Tingkat Hunian Kamar	Realisasi Tingkat Hunian Kamar	Realisasi Tingkat Hunian Kamar (%)
2008	9125	5475	60%
2009	9125	5475	60%
2010	9125	6843	75%
2011	10950	8760	80%
2012	10950	8212	75%

Sumber : Hotel Permai

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi tingkat hunian kamar yang telah dicapai mengalami

fluktuasi dan belum berhasil mencapai target 85% yang ditetapkan, hal ini mungkin dapat disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, pengetahuan dan kemampuan terhadap beban kerja yang kurang maksimal, kurangnya motivasi untuk dapat berkerja dengan optimal, hal ini dapat diindikasikan sebagai penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PERMAI PEKANBARU.**

Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi karyawan secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru ?
2. Bagaimana Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi karyawan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru ?

Tujuan dan manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Kompetensi karyawan secara Parsial terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Kompetensi karyawan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru

Manfaat dari penelitian :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terhadap peningkatan kinerja karyawan

2. Bagi penulis, penelitian ini berguna dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan mengaplikasikannya di lapangan.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja

Kinerja menurut **Rivai (2004:309)** merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut **Wibowo (2007:4)** mendefinisikan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, dengan kata lain bahwa kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan Kriteria yang ditetapkan (**Hasibuan, 2001 : 168**)

Dari uraian diatas, maka dapatlah dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu cara atau metode kerja yang dilakukan setiap pekerja dengan menggunakan sumber daya yang terbatas, untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan membandingkan sasaran yang ingin dicapai dengan hasil nyata yang dicapai setelah pekerjaan tersebut selesai dikerjakan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga

kerja adalah : (Menurut **Simamora (2006:330)** Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- Karakteristik situasi
Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja di dalam organisasi. Lingkungan menetapkan tuntutan – tuntutan kinerja di dalam organisasi. Lingkungan menetapkan tuntutan – tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.
- Deskripsi pekerjaan
Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan – pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan – perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya.
- Tujuan – tujuan penilaian kinerja.
Tujuan – tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

Penilaian Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2006:67)** penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan.

Penilaian kinerja ialah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang

telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam Bahasa Inggrisnya disebut *performance*. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang – orang yang ada dalam organisasi tersebut, kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

Robbins (2002:58) mengartikan kinerja adalah produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi. Jika diformulasikan :

Kinerja = f (Kemampuan X Motivasi)

Pandangan Robbins tersebut menunjukkan bahwa kinerja dinyatakan sebagai suatu produk, yakni produk kerja dari orang maupun lembaga memberikan rumus sebagai berikut :

Gambar 2.1. Rumus Kinerja

$$\begin{array}{l} \text{Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Ability} \quad \quad = \text{Aptitude} \times \text{Training} \times \end{array}$$

Metode Penilaian Kinerja

Menurut **Usman (2009:491)** Ada beberapa cara / metode Penilaian Kinerja Penilaian Skala Grafik (*Grafic Rating Scale*) Penilaian ini meliputi :

- Penilaian berdasarkan daftar skala yang menggambarkan sejumlah ciri – ciri tingkatan kinerja pada suatu organisasi
 - Cara penilaian praktis dan dapat menilai banyak aspek
 - Tersedia kolom untuk komentar, saran, catatan
 - Diapakai sebagian besar organisasi
1. Komparasi Pasangan
 2. Alternatif Perangkingan (*Alternation Ranking*)
 3. Pemaksaan Distribusi Kurva Normal (*forced Distribution*)
 4. Pencatatan Kejadian Kritis (*critical Incident*)
 5. Formulir Narative (*Narative Form*)

6. Pertautan Standar Tingkah Laku (*Behaviorally Anchored Rating Scales / BARS*)

7. Manajemen Berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)

Pengawasan

Ada banyak sebutan bagi fungsi pengawasan (*controlling*), antara lain *evaluating, appraising, atau correcting*. Sebutan *controlling* lebih banyak digunakan karena lebih mengandung konotasi yang mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan, dan pengambilan tindakan korektif.

Menurut **Winardi (2010:124)** Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan – tujuan organisasi dan manajemen tercapai (**Handoko, 2005:259**).

Pengawasan (*controlling*) sebagai elemen atau fungsi keempat manajemen adalah mengamati dan mengalokasikan dengan tepat penyimpangan – penyimpangan yang terjadi (**Herujito, 2003 : 241**).

Prinsip pengawasan

Prinsip pengawasan ada tujuh yaitu **Herujito (2003 : 242)**

1. Mencerminkan sifat dari apa yang diawasi
2. Dapat diketahui dengan segera penyimpangan yang terjadi
3. Luwes
4. Mencerminkan pola organisasi
5. Ekonomis
6. Dapat mudah dipahami
7. Dapat segera diadakan perbaikan

Jenis Pengawasan

Jenis pengawasan dapat ditinjau dari tiga segi yaitu **Herujito (2003:242)**

1. Pengawasan dari segi waktu
Pengawasan dari segi waktu dapat dilakukan secara preventif dan represif. Alat yang dipakai untuk pengawasan ialah perencanaan dan budget, sedangkan pengawasan secara represif menggunakan alat budget dan laporan.
2. Pengawasan dilihat dari segi obyek
Adalah pengawasan terhadap produksi, keuangan, aktivitas karyawan. Ada juga yang mengatakan pengawasan dari segi obyek merupakan pengawasan administrative yaitu pengawasan anggaran, inspeksi dan pengawasan order serta pengawasan order serta pengawasan kebijaksanaan.
3. Pengawasan dari segi subyek
Pengawasan dari segi subyek terdiri dari pengawasan internal dan pengawasan eksternal
 - a. Pengawasan internal ialah suatu penilaian objektif dan sistematis oleh pengawas internal atas pelaksanaan dan pengendalian organisasi. Pengawasan internal menekankan pada pemberian bantuan kepada manajemen dalam mengidentifikasi sekaligus merekomendasi masalah inefisiensi maupun potensi kegagalan system dan program. Ketiadaan aparat ini akan menghambat pelaksanaan fungsi – fungsi organisasi yang akan membawa dampak buruk pada kinerja organisasi. (**Usman Husaini, 2009:507**)
 - b. Pengawasan eksternal ialah pengawasan yang dilakukan dengan prinsip kemitraan (*partnership*) antara pengawas dengan yang diawasi Berdasarkan deskripsi pengertian

yang tersaji diperoleh suatu konsep pemahaman bahwa pengawasan (*controlling*) dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan. Pengawasan bertujuan untuk mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran serta pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Manfaat Pengawasan dan pengendalian

Pengawasan dan pengendalian dimaksudkan untuk meningkatkan akuntabilitas dan keterbukaan. Wasdal pada dasarnya menekankan langkah – langkah pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelaksanaan dengan perencanaannya. Dalam makna ini pengendalian juga berarti mengarahkan atau mengkoordinasikan antar kegiatan agar pemborosan sumber daya dapat dihindari (**Usman Husaini, 2009:504**).

Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Menurut **Spencer dalam Usmara (2005:109)** Kompetensi adalah Karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Pengertian kompetensi menurut **Robbins (2002:138)** bahwa kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh

2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Karakteristik Kompetensi

Menurut **Spencer and Spencer** dalam **Usmara (2005:106)** terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu :

1. Motif (*motive*) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi..
3. Konsep diri (*Self – Concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks
5. Ketrampilan (*Skill*). adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Sedangkan menurut **Spencer and Spencer** dalam **Usmara (2005:110)**, konsep diri (*Self-concept*), watak/sifat (*traits*) dan motif kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), dalam (*deeper*) dan berbeda pada titik sentral kepribadian seseorang. Kompetensi pengetahuan (*Knowledge Competencies*) dan keahlian (*Skill Competencies*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.

Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan kinerja kompetensi mencakup niat, tindakan dan hasil akhir. Misalnya, motivasi untuk berprestasi, keinginan kuat untuk berbuat lebih baik dari pada ukuran baku yang berlaku dan untuk mencapai hasil yang maksimal, menunjukkan kemungkinan adanya perilaku kewiraswastaan, penentuan tujuan, bertanggung jawab atas hasil akhir dan pengambilan resiko yang diperhitungkan.

Hipotesis dan Kerangka Penelitian

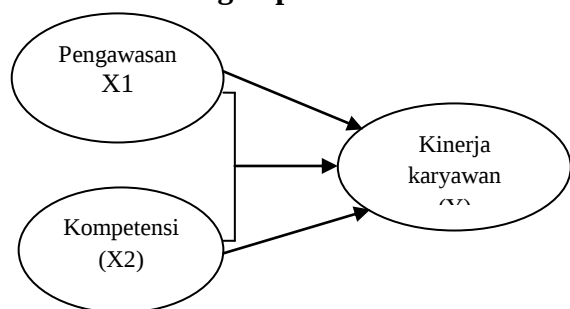
Berdasarkan dari latar Belakang permasalahan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan sementara yaitu diduga :

1. Pengawasan dan Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Permai Pekanbaru
2. Pengawasan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru

Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori – teori diatas, penelitian ini akan melihat pengaruh Pengawasan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. Dengan demikian, kerangka penelitian ini adalah :

Gambar kerangka penelitian



METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Hotel Permai Pekanbaru. Perusahaan tersebut bergerak dibidang jasa perhotelan. Hotel yang berlokasi di jalan Tanjung Datuk No 87 Pekanbaru Riau.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari obyek penelitian. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan langsung dari lokasi terkait Pengawasan, Kompetensi dan Kinerja karyawan Hotel Permai Pekanbaru

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain yang telah tersedia pada saat penelitian dilakukan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Hotel Permai, data – data yang berkaitan Pengawasan, Kompetensi dan kinerja.

Populasi dan Sampel

Cara pengambilan sampelnya adalah dengan menggunakan sensus yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Permai sebanyak 50 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner, yaitu cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan Tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti (**Iqbal hasan, 2003 : 17**)
2. Wawancara, pengumpulan data dengan melakukan Tanya jawab secara langsung dengan narasumber agar mendapat informasi yang tidak terakomodasi dari kuisioner
3. Dokumentasi, adalah suatu teknik pengumpulan data sekunder yang

dilakukan dengan mencatat dokumen – dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, baik dengan cara mempelajari, meneliti dan menelaah berbagai literature yang bersumber dari buku – buku teks, jurnal ilmiah, majalah ilmiah maupun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Metode Analisis Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang dihimpun berdasarkan cara – cara yang melihat proses suatu objek penelitian. Data semacam ini lebih melihat kepada proses daripada hasil karena didasarkan pada deskripsi proses dan bukan pada perhitungan matematis. Tujuan dari metodologi ini bukan suatu generalisasi tetapi pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah. Teknik pengumpulan data meliputi pengamatan atau observasi, wawancara, literatur, kuisioner.

Dalam penelitian ini data kualitatif didapatkan melalui kuisioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan hotel permai pekanbaru.

Metode analisis Data Kuantitatif

Adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol – simbol angka yang berbeda sesuai kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol – simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat menghasilkan kesimpulan yang berlaku umum didalam suatu parameter. Tujuan utama dari metodologi ini ialah

menjelaskan suatu masalah tetapi menghasilkan generalisasi. Generalisasi ialah suatu kenyataan kebenaran yang terjadi dalam suatu realitas tentang suatu masalah yang diperkirakan akan berlaku pada suatu populasi tertentu. Untuk metode data kuantitatif pada penelitian ini menggunakan program *statistical Product and Services Solution (SPSS) 20* dengan melakukan uji linier berganda serta uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur, dalam hal ini kuesioner mengukur insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jadi setiap item pertanyaan pada kuesioner dikorelasikan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknis Cronbach Alpha (α), guna menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan mana yang valid dan mana yang tidak valid Instrumen suatu sistem pernyataan. Bila r hitung $> r$ tabel, berarti item pertanyaan valid dan bila r hitung $\leq r$ tabel, berarti item pertanyaan tidak valid.

Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$. Kriteria yang diuji dengan menggunakan *software* khusus untuk mengolah data yang bernama *Statistical Product and Services Solution (SPSS) 20 [portabel]*.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*

diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach 0 sampai 1*.

Triton dalam **Sugiono (2003:41)**, jika skala dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable.
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable.
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliable.
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliable.
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable.

Pengujian Hipotesis

Disamping menggunakan metode deskriptif, penulis juga menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistik yaitu menggunakan metode regresi linear berganda. Untuk membuktikan hipotesis penelitian digunakan model analisis linear berganda dengan model rumus sebagai berikut: **(Priyitno, 2010)**

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana : Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

x_1 = Pengawasan

x_2 = Kompetensi

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi

Selain itu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen, maka perlu dilakukan uji hipotesis yang meliputi : uji parsial (t-test), uji pengaruh simultan (F-test), dan koefisien determinasi (R^2).

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Terdapat dua nilai ekstrim dari koefisien determinasi, yaitu :

- a. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0; artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (0%) terhadap variabel terikat.
- b. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1; artinya variabel bebas mempunyai pengaruh (100%) terhadap variabel terikat atau variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas.

Jadi dapat disimpulkan koefisien determinasi (R^2) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila (R^2) mendekati angka 1, maka berarti pengaruh variabel bebas secara simultan dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan adalah lemah

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Selain itu dapat dijelaskan bahwa nilai R sebesar 0,837 mengandung arti korelasi antara variable Dependent dengan variable Independent sebesar 0,837. R Square sebesar 0,701 artinya persentase sumbangan pengaruh variable independent terhadap variable dependent. ini menerangkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 70,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

2. Uji Regresi Simultan (F)

Membandingkan F hitung dengan F tabel, yaitu apabila F hitung lebih besar daripada F tabel berarti variabel bebas secara bersama-sama berperan

terhadap variabel terikat, tetapi apabila F hitung lebih kecil daripada F tabel berarti variabel bebas tidak berperan terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai F tabel diambil dengan menggunakan rumus $df\ 2\ (n - k - 1)$. Dalam pengujian ini, penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho diterima : apabila ($F_{hitung} < F_{tabel}$) = Variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Ho ditolak : apabila ($F_{hitung} > F_{tabel}$) = Variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 55,176 dengan level signifikan sebesar 5% = 3,195. Maka diperoleh $F_{hitung}\ 55,176 > F_{tabel}\ 3,195$. Maka H_0 ditolak.

Dengan demikian hipotesis disimpulkan bahwa pengawasan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Permai Pekanbaru.

3. Uji Regresi Parsial (t)

Untuk pengujian yang ketiga adalah guna membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut digunakan pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas berperan atau tidak berperan terhadap variabel terikat. Untuk pengujian ini digunakan uji t, yaitu membandingkan t hitung dengan t tabel apakah t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dalam pengujian ini, penulis merumuskan hipotesa statistik sebagai berikut :

Ho diterima : apabila ($t_{hitung} < t_{tabel}$) = Variabel bebas secara

parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Ho ditolak : apabila ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) = Variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

Variabel Pengawasan (X_1)

Berdasarkan tabel statistik, variabel *pengawasan* menghasilkan t hitung sebesar 7,222. Dapat dilihat bahwa t hitung 7,222 $>$ t tabel 2,012 sehingga t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru.

Variabel Kompetensi (X_2)

Berdasarkan tabel statistik, variabel *Kompetensi* menghasilkan t hitung sebesar 2,601. Dapat dilihat bahwa t hitung 2,601 $>$ t tabel 2,012 sehingga t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa pengawasan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Permai Pekanbaru.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Berdasarkan perolehan dari tanggapan responden pada hasil kuesioner tentang pengawasan, termasuk kategori cukup baik, walaupun sudah dikatakan cukup baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang berada dibawah nilai rata-rata seperti disiplin karyawan dan hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan. Dan untuk mengetahui

pengaruh dari pengawasan terhadap kinerja karyawan hotel Permai Pekanbaru diadakanlah pengujian uji t dan uji F .

Setelah dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) variabel *pengawasan* menghasilkan t hitung sebesar 7,222. Dapat dilihat bahwa t hitung 7,222 $>$ t tabel 2,012 sehingga t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. Yang berarti bahwa jika terdapat masalah dalam hal pengawasan maka akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, karena pengawasan bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan agar segala kegiatan didalam perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya seperti yang sudah direncanakan. Ini sejalan dengan tujuan pengawasan seperti yang diungkapkan oleh **Usman (2009:504)** yang mengatakan bahwa Pengawasan pada dasarnya menekankan langkah – langkah pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelaksanaan dengan perencanaannya sehingga tidak memberi pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Dalam makna ini pengawasan juga berarti mengarahkan atau mengkoordinasikan antar kegiatan agar pemborosan sumber daya dapat dihindari. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Tri Dinda Agustin (2012) yang menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kejaksaan Tinggi Riau. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini juga membuktikan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan perolehan dari tanggapan responden pada hasil kuesioner, tanggapan responden terhadap variabel kompetensi termasuk kategori baik, yang menandakan bahwa kompetensi karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru tergolong baik. walaupun sudah dikatakan baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang berada dibawah nilai rata-rata dan hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan. Untuk mengetahui seberapa signifikannya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan hotel Permai maka diadakan serangkaian uji.

Setelah dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) variabel *Kompetensi* menghasilkan thitung sebesar 2,601. Dapat dilihat bahwa t hitung 2,601 > t tabel 2,012 sehingga t hitung > t tabel maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. Yang berarti bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sesuai dengan apa yang dikatakan **Ruky dalam Sutrisno (2010:208)** yang mengatakan bahwa kompetensi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Linawati Suhaji (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja PT. HerculonCarpet Semarang. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu bagian penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan perolehan dari tanggapan responden pada hasil kuesioner, tanggapan responden terhadap pengawasan cukup baik dan kompetensi termasuk kategori baik, yang menandakan bahwa pengawasan kompetensi karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru tergolong baik. walaupun sudah dikatakan baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang berada dibawah nilai rata-rata dan hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan.

Hasil uji berpengaruh apabila F hitung > F tabel. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung adalah sebesar 55,176 dengan level signifikan sebesar 5% = 3,195. Maka diperoleh F hitung 55,176 > F tabel 3,195. Maka Ho ditolak. Dengan demikian hipotesis disimpulkan bahwa pengawasan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Permai Pekanbaru.

Berdasarkan hasil melalui pengujian koefisien determinasi diketahui korelasi (R) sebesar 0,837 dan R Square sebesar 0,701 artinya persentase sumbangan pengaruh variable independent terhadap variable dependent. ini menerangkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 70,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Dengan melihat hasil R Square dapat diketahui bahwa variabel Pengawasan dan Kompetensi memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Hary Saputra (2012) *Pengaruh Kompetensi karyawan dan Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Mandiri Mukti Kepahiang*. Yang mengatakan bahwa kompetensi karyawan dan pengawasan

kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini juga membuktikan bahwa pengawasan dan kompetensi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Permai Pekanbaru, maka penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian tentang pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Permai Pekanbaru, karena pimpinan tidak mengevaluasi hasil kerja setiap karyawan secara rutin. Ini dikarenakan kurangnya jumlah pengawas pada setiap bagian. Sehingga hasil kerja setiap karyawan tidak dapat dievaluasi dengan baik.
2. Hasil penelitian tentang kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Permai Pekanbaru. Karena kurangnya pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan kurang memahami dan mengetahui tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga memberi pengaruh terhadap hasil kerja karyawan tersebut.
3. Hasil penelitian tentang pengawasan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Permai Pekanbaru. karena Pengawasan dan Kompetensi yang secara kualitas maupun kuantitas belum stabil. Demikian juga pada persoalan pencapaian target, disiplin kerja, kemampuan berinovasi, bekerja sama antara sesama rekan kerja, serta ketelitian dalam bekerja yang belum baik.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan dari rumusan beberapa kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disarankan agar pengawasan dapat dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan SOP perusahaan, selain itu harus ada evaluasi terhadap hasil kerja setiap karyawan secara periodik sesuai ketentuan perusahaan agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan harus menguji kompetensi tiap karyawan dan memberikan pelatihan – pelatihan agar dapat menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan para karyawan sehingga para karyawan dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin serta konsisten terhadap tugas yang dibebankan kepada mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja dari tiap karyawan.
3. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kinerja, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti pengawasan dan kompetensi, untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang signifikan pada variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Amara Books. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya*

- manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kesepuluh. Penerbit: BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Penerbit : PT. Toko Gunung Agung. Jakarta
- Herujito, Yayat M. 2003. *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit: Grasindo. Jakarta.
- Indarti, Sri, dkk. 2012. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*. Pekanbaru.
- Law, Kenneth, dkk. 2000. *Effect of Supervisor – Subordinate guansi on supervisory decisions in China : an empirical investigation*. International journal of Human Resource Management Agustus 2000.
- Mintarti, Sri, dkk. 2012. *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Bagian Taman Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda*. Volume 1, Tahun I No.1, Agustus 2012.
- Mulyadi. 2001. *Balance Scorecard*. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.
- Rizal, Yosef, dkk. 2013. *Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public*. Februari 2013 (1-8) Vol. 8 No. I ISSN 2085-8418.
- Robbins, Stephen P., 2002, *Organizational Behavior*. Diterjemahkan oleh Indeks. Penerbit: Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suhaji, Linawati. 2011. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang)*.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Prenada Media Group. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2003. *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit : Alfabetta. Bandung.
- Tiraieyari, Neda, dkk. 2010. *Competencies Influencing Extension Workers' Job Performance in Relation to the Good Agricultural Practices in Malaysia*. American journal of Applied Sciences 7 (10): 1379-1386, 2010. ISSN 1546-9239 2010.
- Usman, Husaini, 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi ketiga. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Usmara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Amara Books. Yogyakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Wina, Sanjaya. 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Penerbit: Prenada Media Group. Yogyakarta
- Winanti Marlina Budhiningtias. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)* Unikom Vol. 7 No. 2
- Winardi. 2010. *Asas – asas Manajemen*. Penerbit : CV. Mandar Maju
- Yani, Tri Endang. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang)*.
- Zuhad. 1996. *Manajemen dan Tata Kerja Perusahaan*. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.