

**PENGARUH PENGAWASAN MANAJER DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN HOTEL ALPHA PEKANBARU)**

By: Kurnia Hariyani
E-mail : kurnia.hariyani1996@gmail.com
Preceptor: Drs. Kasmirudin, M.Si.

**Study of Business Administration Program
Department of Administration Sciences
Faculty of Social and Political Sciences
Riau University**

**Campus of Bina Widya Jl. H. R. Soebrantas Km 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of managerial oversight and incentives on employee performance partially and simultaneously. This study uses questionnaires as a means of collecting data distributed to 56 respondents on employees Alpha Hotel Pekanbaru. Data from the questionnaire was then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 17.0 by performing validity test, reliability test, simple linear analysis, multiple linear analysis, determination analysis (R^2) and hypothesis test with t test (partial) and F (Simultaneous).

The results showed that the results of the first hypothesis testing of managerial supervision on employee performance is t arithmetic $(5,588) > t$ table $(2,004)$, meaning that manager control variables significantly influence employee performance. Both provision incentives on employee performance is t arithmetic $(6.081) > t$ table $(2,004)$, meaning that incentives have a significant effect on employee performance. Result of F test count $(23,417) > F$ table $(3,17)$, meaning supervisor manager and incentive giving simultant have significant effect to employee performance.

Keywords: Manager Control, Incentives, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini perkembangan di sector perekonomian mengalami persaingan yang sangat ketat. Hal ini terlihat dari berubahnya tingkat kesejahteraan masyarakat yang cenderung meningkat. Dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat sehingga hal ini tentu saja membuka kesempatan bagi perusahaan penyedia layanan meningkatkan bisnisnya.

Sumber daya manusia merupakan keseluruhan orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi. Keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan dipandang sebagai sumber daya penggerak perusahaan, yaitu sebagai aspek penggerak dari sumber daya lainnya baik sumber daya alam maupun teknologi. Sehingga pencapaian tujuan sebuah perusahaan tergantung kepada karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas didalamnya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan adalah pimpinan perlu menggerakkan serta memantau kinerja karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah berkaitan dengan semua aspek bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam

organisasi, dimana kegiatan manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa hal yaitu strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, tanggung jawab social, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan, rekrutmen, seleksi dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran, pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan (**Amstrong, 2013**).

Tingginya persaingan dalam bisnis menuntut perusahaan mempunyai karyawan yang harus diawasi agar memiliki hasil kinerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja serta mendapatkan keuntungan yang besar, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki sikap dan moral yang taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan pengawasan kerja agar para karyawan terarah dalam melakukan tugas dan kewajibannya.

Pengawasan merupakan proses dimana pimpinan mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh karyawan sesuai dengan rencana, perintah, kebijaksanaan atau tujuan yang telah ditentukan (**Manullang, 2005:143**)

Arti penting dari pengawasan didalam sebuah perusahaan itu sendiri berguna untuk memantau,

mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Maman, 2006:343). Pengawasan dilakukan oleh pimpinan di dalam perusahaan. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan hendaknya bukan sekedar mencari-cari kesalahan karyawan yang terjadi di lapangan tetapi lebih diarahkan untuk menemukan secara dini kesalahan atau penyimpangan yang terjadi di lapangan.

Selain pengawasan keberadaan insentif dalam suatu perusahaan juga sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pemberian insentif dapat ditentukan dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan didalam perusahaan.

Menurut (Rivai, 2010:767) tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi karyawan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan manajer pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian insentif pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan manajer terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru
5. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru
6. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan manajer dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Ha 1 : Diduga ada pengaruh pengawasan manajer terhadap kinerja karyawan
- Ha 2 : Diduga ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan
- Ha 3 : Diduga ada pengaruh pengawasan manajer dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan

standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil kegiatan koreksi yang diperlihatkan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan (**Handoko, 2000:12**).

Menurut (**Winardi, 2000:585**) pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil actual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

Menurut **Farland** dalam (**Manullang, 2005:143**) mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses dimana pimpinan mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh karyawan sesuai dengan rencana, perintah, kebijaksanaan atau tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (**Griffin, 2000**) menjelaskan bahwa terdapat empat tujuan dari fungsi pengawasan antara lain :

1. Adaptasi Lingkungan

Tujuan utama dari fungsi pengawasan adalah agar perusahaan dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan yang bersifat internal maupun lingkungan eksternal sehingga

fungsi pengawasan tidak saja dilakukan untuk memastikan agar kegiatan perusahaan berjalan sebagaimana rencana yang telah ditetapkan, akan tetapi juga agar yang dijalankan sesuai dengan perubahan lingkungan, karena sangat memungkinkan perusahaan juga mengubah rencana perusahaan yang disebabkan terjadinya berbagai perubahan di lingkungan yang dihadapi perusahaan.

2. Meminimalkan Kegagalan

Tujuan ini dapat dilihat ketika melakukan kegiatan produksi misalnya, perusahaan tetap berharap agar kegagalan yang terjadi seminimal mungkin. Sehingga fungsi pengawasan agar kegagalan-kegagalan tersebut dapat diminimumkan.

3. Meminimumkan Biaya

Fungsi pengawasan melalui penetapan standar tertentu dapat diminimumkan biaya dalam melakukan produksi yang dikeluarkan oleh perusahaan, begitu juga dengan pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga kerja yaitu adanya kasus korupsi. Korupsi disini dapat berupa korupsi jam kerja, penggunaan fasilitas yang bukan untuk kepentingan perusahaan dan penggelapan uang.

4. Mengantisipasi Kompleksitas dari Organisasi

Fungsi pengawasan dapat juga mengantisipasi berbagai kegiatan organisasi yang kompleks, kompleksitas tersebut dari mulai

pengelolaan terhadap produk, tenaga kerja, hingga berbagai prosedur yang terkait dengan manajemen organisasi.

Agar keempat dari fungsi pengawasan tersebut dapat lebih dipahami, maka berikut ini diuraikan langkah-langkah dari proses pengawasan sehingga berkaitan antara apa yang dikerjakan oleh perusahaan dengan fungsi pengawasan akan lebih dipahami.

1. Menetapkan Alat Pengukur (Standar)

Idealnya tujuan yang ingin dicapai organisasi bisnis maupun perusahaan sebaiknya ditetapkan dengan jelas dan lengkap pada saat perencanaan. Terdapat tiga alasan mengapa tujuan harus ditetapkan dengan jelas dan memuat standar pencapaian tujuan. Pertama adalah bahwa sering kali tujuan bersifat umum sehingga sulit untuk dinilai pada saat implementasi. Kedua, sebaiknya tujuan yang ditetapkan memuat standar yang lebih jelas dinyatakan. Dan yang ketiga adanya kejelasan dan kelengkapan tujuan memudahkan manajemen dalam melakukan komunikasi dalam organisasi termaksud juga dalam menentukan metode yang akan digunakan dalam mengevaluasi standart yang telah ditetapkan. Maka penetapan standar kerja mengandung arti sebagai satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk

penilaian dari hasil-hasil, tujuan, sasaran dan target pelaksanaan. Adapun penetapan standart kerja dapat berupa perusahaan yang memiliki gambaran tugas yang jelas, rencana kerja yang jelas, serta adanya proses/usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

2. Menilai (Evaluasi)

Penilaian kerja adalah upaya untuk membandingkan kinerja yang dicapai dengan tujuan dan standart yang telah ditetapkan semula. Penilaian kerja merupakan proses yang berkelanjutan atau terus-menerus. Terdapat beberapa kegiatan yang hanya dapat dilihat kualitas pengerjaannya pada akhir kegiatan tersebut.

Pada tahap ini focus pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan lebih kepada penentuan dengan cara bagaimana atau bentuk penilaian akan dilakukan, waktu yang diberikan untuk menilai pekerjaan memang tidak ditentukan berapa lama namun biasanya yang terjadi di lapangan jangka waktu penilaian yang dilakukan tentunya pada saat itu juga artinya penilaian pekerjaan dilakukan setiap harinya, serta hal-hal yang dinilai pun merupakan salah satu bagian dari pengawasan yang dilakukan oleh seorang pimpinan.

3. Mengadakan Tindakan Perbaikan (Corrective Action)

Melalui perbandingan kinerja dengan standar, kita mendapat

informasi dari proses pengawasan yang kita lakukan bahwa kinerja berada diatas standar, sama dengan standar, atau dibawah standar. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan pengendalian, yaitu dengan mencari jawaban mengapa masalah itu dapat terjadi yaitu ketika kinerja karyawan berada dibawah standar, kemudian perusahaan melakukan tindakan koreksi terhadap masalah tersebut. Tindakan koreksi dapat berupa tindakan membandingkan hasil dengan standar kerja, kemudian melakukan koreksi terhadap pekerjaan, serta menentukan strategi / langkah apa yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah yang ada didalam perusahaan.

Menurut **(Stoner, Freeman dan gilbert, 2000)** “*Control is the process of ensuring that activities confirm the planned activities*” artinya pengawasan adalah proses untuk meyakinkan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan.

Menurut **(Nawawi, 2008:317)**, Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Menurut **(Hasibuan, 2001:117)**, mengemukakan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan

tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Menurut **(Nawawi, 2003:338)**, penetapan dan pemberian kompensasi total yang meliputi gaji atau upah dan insentif harus dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek sebagai berikut :

- 1) Aspek Ketepatannya
Penyedia pembiayaan (cost) harus diupayakan tepat waktu dan tepat sasarannya. Sasaran pertama adalah diberikan pada pekerja yang tepat, terutama pada yang berprestasi, sehingga berusaha mempertahankannya dengan memberikan kontribusi kerja yang terbaik baik organisasi atau perusahaan. Sasaran kedua adalah untuk kegiatan yang tepat, dalam arti diberikan dalam bentuk yang relevan dan jika berupa uang dalam jumlah memadai, guna mewujudkan keseluruhan atau salah satu aspek didalam keamanan dan jaminan dan kepuasan kerja.
- 2) Aspek Kelayakan
Aspek ini dimaksudkan dalam pemberian kompensasi apabila dalam bentuk barang atau uang harus memadai dalam arti dirasa cukup berharga. Aspek ini berkenaan juga dengan rasa keadilan, baik dari penerima

maupun perbandingan jumlah yang diterima. Dari segi penerima dapat dibedakan antara kompensasi yang diberikan sebagai pemerataan yakni untuk semua pekerjaan, tanpa atau dengan membedakan penerima menurut jabatan atau posisi atau kepangkatan masing-masing yang berbeda satu dengan yang lainnya. Keadilan kompensasi harus dibedakan pula menurut prestasi kerja atau jasa masing-masing dalam memberikan kontribusi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

3) Aspek Pembiayaan

Kompensasi bukan saja harus sesuai dengan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam menyediakan pembiayaannya, tetapi juga harus terkontrol dan seimbang. Dengan demikian berarti meskipun keuntungan perusahaan cukup besar, tidak harus dibayar secara berlebihan, sehingga berakibat kehilangan fungsinya dalam memotivasi prestasi dan persaingan.

Istilah kinerja merupakan suatu istilah yang dikutip dari Bahasa Inggris, yaitu *performance* yang berarti performansi. Kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang

diberikan kepada masing-masing karyawannya (**Kartono, 2000:32**).

Seorang karyawan memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan fasilitas penunjang lainnya untuk kelancaran pekerjaan (**Handoko, 2001:131**).

Jadi menurut pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang telah dibebankan kepadanya yang merupakan suatu proses untuk mengetahui tingkat kerja karyawan dan sebagai alat untuk memajukan kinerja.

Menurut (**Simamora, 2004**) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu kerja

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Alpha Pekanbaru yang berlokasi di Jl.H. Imam Munandar (Harapan Raya) Simpang Sudirman No.17 Pekanbaru, Riau.

b. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Alpha yang berjumlah 126 orang.

2. Sampel

Yang dijadikan sampel pada penelitian ini akan diambil dengan menggunakan teknik *Propotional Stratified Random Sampling*. Jumlah sampel yang akan diambil berdasarkan metode slovin. Maka didapat jumlah sampel sebanyak 56 orang karyawan.

c. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data yang diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan karyawan ataupun data berupa pernyataan karyawan serta hasil pengisian kuesioner. Ada pun yang menjadi sumber informan dari pihak perusahaan yaitu Human Research Development (HRD) dalam Hotel Alpha Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Data mengenai tingkat kehadiran, data mengenai jumlah karyawan, sejarah, struktur organisasi dan data lain yang berbentuk laporan atau tabel

yang diperoleh dari Hotel Alpha Pekanbaru.

d. Teknik Pengumpulan data

1. Wawancara

Berupa keterangan-keterangan atau informasi yang diperoleh dari pihak perusahaan tentang masalah yang diteliti pada Hotel Alpha Pekanbaru.

b. Angket (*Quesitioner*)

memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

e. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Alat uji statistik menggunakan SPSS 17 yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji parisial/ uji t, uji simultan/ uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian hipotesis 1 (H1)

Hasil output uji hipotesis pengawasan manajer menggunakan uji t diperoleh hasil $(5,588) > (2,004)$. Artinya variabel pengawasan manajer berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima.

2. Pengujian hipotesis 2 (H2)

Hasil output uji hipotesis pemberian insentif menggunakan uji t diperoleh hasil $(6,081) > (2,004)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima.

Artinya variabel pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru.

3. Pengujian hipotesis 3 (H3)

Hasil output uji hipotesis pengawasan manajer dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan menggunakan uji F diperoleh hasil $(23,417) > (3,17)$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengawasan manajer (X_1) dan pemberian insentif (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Hotel Alpha Pekanbaru dapat diketahui beberapa kesimpulan yang diperoleh dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengawasan manajer pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru secara keseluruhan sudah berjalan secara efektif. Namun jika dilihat dari rekapitulasi dimensi yang relative rendah yaitu pada menetapkan standar kerja. Ini berarti manajer hotel masih belum optimal dalam menetapkan standar kerja dikarenakan karyawan hotel tersebut masih mengalami kesulitan dalam memenuhi ketentuan standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajer hotel.
2. Pemberian insentif pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru secara

keseluruhan menunjukkan kesesuaian dengan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan tambahan pemasukan. Namun jika dilihat dari rekapitulasi dimensi yang relative rendah yaitu pada pembiayaan, masih adanya rasa kurang puas dengan hasil kerja yang dilakukan, hal ini dikarenakan masih belum sesuainya pembayaran dengan ketentuan yang ada.

3. Kinerja karyawan pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru sudah menunjukkan hasil kinerja yang baik. Terlihat dari hasil rekapitulasi dimensi kinerja karyawan yaitu kuantitas dan ketepatan waktu kerja. Namun dari segi kualitas kerja masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi, karena karyawan kurang cekatan dan tuntas dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
4. Pengawasan manajer berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pengawasan manajer yang dilakukan pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan ketentuan yang ada, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa pengawasan manajer berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu melalui hasil pengujian hipotesis (uji t).
5. Pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan

pemberian insentif yang merupakan salah satu bentuk dorongan bagi karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan kualitas hotel yang juga akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu melalui hasil pengujian hipotesis (uji t).

6. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel independen (pengawasan manajer dan pemberian insentif) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Selain itu pengaruh pengawasan manajer dan pemberian insentif memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji analisis linear berganda dan uji F/simultan.

2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Hotel Alpha Pekanbaru harus terus meningkatkan pelaksanaan pengawasan terutama pengawasan langsung dari manajer. Pengawasan manajer perlu dilakukan pengawasan langsung secara konsisten terhadap

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar meningkatkan kinerjanya, sehingga penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat dihindari. Untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan tersebut, maka perlu menetapkan standar kerja, pelaksanaan penilaian dan melaksanakan koreksi.

2. Hotel Alpha Pekanbaru perlu mempertahankan pemberian insentif kepada karyawannya terutama kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Pemberian insentif dilakukan guna menjaga semangat dan memotivasi karyawan untuk tetap terus berusaha mempertahankan prestasi kinerja yang telah dicapai. Agar apa yang diharapkan karyawan terpenuhi maka perusahaan harus memiliki kriteria-kriteria karyawan yang layak mendapatkan insentif dari perusahaan dan tepat sasaran. Untuk itu perusahaan harus mempunyai dasar penilaian seperti aspek ketepatan, aspek kelayakan dan aspek pembiayaan.
3. Hotel Alpha Pekanbaru perlu adanya peningkatan kinerja karyawannya kembali. Untuk mengaktifkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan dapat memperbaiki dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja. Dengan cara karyawan bekerja sesuai dengan waktu, karyawan bekerja

dengan hasil sesuai waktu, dan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Griffin. 2000. *Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : FE UGM
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Sedarmayanti.
- Hariandja, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Sarana.
- Umar, Husein. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta: Gramedia.
- Julitriarsa, Djati & Jhon Suprihanto. 2001. *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartini dan Kartono. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV Raja Wali.
- Mangkunegara, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Subagyo, Djarwanto. 2005. *Statistika Induktif*. Yogyakarta: BPFE

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-22. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi, J. 2000. *Asas-asas Manajemen*. Bandung : Penerbit Alumni