

Jejak Artikel:

Unggah: 10 Mei 2024;

Revisi: 10 Mei 2024;

Diterima: 11 Mei 2024;

Tersedia Online: 10 Agustus 2024

Pengaruh Pengawasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Elite Pekanbaru

Trinitas Laia¹, Suryalena²

^{1,2}Universitas Riau

trinitas.laia2852@student.unri.ac.id

Dalam industri perhotelan, kinerja karyawan merupakan salah satu penentu utama keberhasilan sebuah hotel dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada para tamu. Pengawasan kerja dan komitmen karyawan adalah dua faktor yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Riset ini dimaksudkan untuk mengetahui keterkaitan antara pengawasan kerja dan komitmen karyawan dengan kinerja karyawan di Hotel Grand Elite Pekanbaru, dipilih sebagai variabel X yakni Pengawasan kerja dan komitmen karyawan dan kinerja karyawan untuk variabel Y. Metode Regresi Linear Berganda dipilih dalam riset ini. Sampel sebanyak 52 responden dari total 107 populasi yang dihitung dengan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yaitu *accidental sampling*, yang berarti sampel dipilih secara kebetulan, sehingga siapa pun yang bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai responden. Data diuji dengan program SPSS Statistik versi 24. Hasil uji menemukan bahwa pengawasan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dengan $t_{hitung} 10,918 > t_{tabel} 2,008$ serta $sig\ 0,000 < 0,05$. Selain itu, komitmen karyawan juga berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dengan $t_{hitung} 10,918 > t_{tabel} 2,008$ serta $sig\ 0,000 < 0,05$. Secara bersama-sama, pengawasan kerja dan komitmen karyawan terbukti signifikan memengaruhi kinerja karyawan nilai $F_{hitung} = 176,629 > F_{tabel} = 4,038$, dengan tingkat signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Komitmen Karyawan, Pengawasan Kerja

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terjadi sangat pesat, menuntut adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Dalam konteks perkembangan tersebut, karyawan sebagai elemen penting dalam manajemen dituntut memiliki kemampuan, keterampilan, dan kinerja yang mumpuni untuk menguasai dan memahami ilmu pengetahuan, baik secara teori maupun praktik. Karyawan adalah aset paling vital dalam setiap kegiatan organisasi. Teknologi secanggih apa pun tidak akan mampu mencapai tingkat efisiensi yang diharapkan tanpa dukungan sumber daya manusia yang berperan dalam operasional.

Dalam mewujudkan tujuannya, perusahaan harus memberi perhatian pada sumber daya manusia, yaitu karyawan. Saat bekerja, karyawan selalu menghasilkan sesuatu, baik untuk perusahaan maupun dirinya sendiri (Yuni Artati, 2022). Hasil ini dapat menjadi indikator kinerja mereka. Pengelolaan SDM tidak lepas dari peran pemimpin dan karyawan dalam memberikan

¹Coressponden: Trinitas Laia. Universitas Riau. Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau. trinitas.laia2852@student.unri.ac.id

kinerja terbaiknya. Sebagai aset utama, karyawan memiliki peran strategis dalam kesuksesan perusahaannya.

Kualitas karyawan tercermin dari bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan dan memberikan hasil terbaik yang dibutuhkan instansi untuk mencapai tujuannya. Tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi menjadi tolok ukur pencapaian hasil kerja yang optimal. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ini antara lain pengawasan kerja dan komitmen karyawan dalam organisasi (Asbari et al., 2020; Kharismadi et al., 2019).

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi persyaratan yang diberikan. (Simamora, 2012) Kinerja merupakan output dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas, yang diukur berdasarkan standar yang sudah ditentukan. Kinerja sebagai ukuran efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi, yakni rasio antara keluaran efektif dan masukan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Setiap karyawan yang diterima dan ditempatkan dalam organisasi harus dikelola agar memberikan kinerja yang baik. Pemimpin di setiap level bertanggung jawab atas kinerja karyawan. (Mangkunegara, 2019) Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan seorang karyawan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dapat meningkat melalui beberapa faktor, seperti pengawasan dari atasan dan komitmen karyawan. Kinerja yang baik akan terwujud melalui pelaksanaan tugas yang konsisten dengan ekspektasi. Pengawasan oleh pemimpin berfungsi sebagai upaya membandingkan pekerjaan yang dijalankan dengan rencana yang ada. Dengan demikian, pengawasan memastikan pekerjaan dijalankan sesuai rencana atau hasil yang diinginkan. Pengawasan juga krusial dalam meningkatkan kinerja, mengidentifikasi kesalahan dan penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

Selanjutnya, komitmen karyawan merupakan kerelaan untuk bekerja dengan tulus dan penuh tanggung jawab. Komitmen penting dalam mengembangkan perusahaan dan mempertahankan kinerja melalui kerja keras untuk mencapai target. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung ingin tetap bekerja di perusahaan dan menjalankan tugas dengan lebih baik. Steers (2005) menggambarkan komitmen sebagai identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ini memperlihatkan bahwa komitmen karyawan lebih dari sekadar kesetiaan pasif, tetapi mencerminkan hubungan aktif dengan perusahaan melalui pekerjaan yang tulus dan bertanggung jawab (Adolfina & Trang, 2019).

Hotel Grand Elite Pekanbaru memfokuskan Manajemen SDM sebagai komponen penting dalam aktivitas perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, hotel ini menekankan pengawasan kerja dan komitmen karyawan sebagai faktor utama untuk meningkatkan kinerja mereka. Salah satu strategi adalah melalui pengawasan terhadap setiap pekerjaan, memastikan bahwa karyawan bekerja dengan baik, cekatan, dan mengurangi potensi penyimpangan. Di perusahaan ini, pengawasan dilakukan oleh General Manager secara langsung melalui inspeksi rutin di berbagai area hotel serta melalui metode tidak langsung. Tujuan inspeksi ini adalah memastikan bahwa standar kualitas dan kebersihan terpenuhi, melakukan interaksi dengan karyawan dan memastikan karyawan mematuhi prosedur. Pengawasan tidak langsung yang dilakukan seperti Menganalisis laporan kinerja karyawan secara berkala. Meninjau hasil evaluasi kinerja karyawan dan Menggunakan sistem manajemen hotel dan teknologi informasi untuk memonitor aktivitas operasional dan mendeteksi potensi masalah.

Hotel Grand Elite Pekanbaru menyediakan berbagai layanan dan fasilitas seperti kamar hotel, ruang rapat, *gym*, restoran, dan spa. Kamar hotel merupakan salah satu layanan yang banyak disukai oleh pengunjung. Fungsi utama hotel adalah menyediakan tempat tinggal atau penginapan bagi tamu yang sedang melakukan perjalanan atau mengunjungi suatu tempat. Oleh karena itu, kamar hotel adalah produk utama yang paling banyak diminati.

Pengawasan Kerja

(Harahap, 2019) pengawasan melibatkan upaya memastikan bahwa segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana, perintah yang diberikan, dan prinsip yang diterapkan. Tujuan pengawasan juga adalah untuk mengidentifikasi kelemahan dan kesalahan sehingga dapat dihindari di masa mendatang.

Pengawasan kerja sebagai upaya sistematis untuk menetapkan standar kinerja berdasarkan rencana, merancang sistem umpan balik informasi guna mengidentifikasi penyimpangan, mengukur signifikansinya, dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan (Patmarina & Wasilawati, 2014; Silalahi, 2014). Ini memastikan semua sumber daya dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Pengawasan mencakup empat dimensi utama: (1) menetapkan standar, (2) pengukuran, (3) membandingkan, dan (4) tindakan korektif (Robbins & Judge, 2015).

Komitmen Karyawan

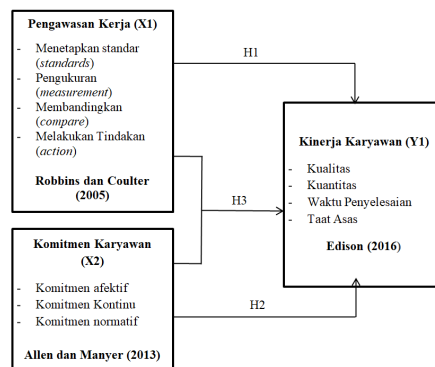
(Sangadji & Sopiah, 2013) Komitmen karyawan terhadap organisasi mencerminkan ikatan kejiwaan individu dengan organisasi, termasuk keterlibatan dalam pekerjaan, kesetiaan, dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen karyawan sebagai identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Komitmen ini mencerminkan keadaan di mana karyawan merasa sangat terlibat dengan tujuan, nilai-nilai, dan sasaran dari organisasi (Astuti, 2019). (Griffin, 2013) Karyawan dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung memiliki kebiasaan yang dapat diandalkan, berniat untuk tetap tinggal lebih lama dalam organisasi, dan berusaha lebih keras dalam bekerja. (Meyer & Allen, 1997) membagi komitmen menjadi tiga dimensi: (1) Komitmen Afektif, yang berfokus pada keterikatan emosional; (2) Komitmen Kontinu, yang melibatkan pertimbangan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi; dan (3) Komitmen Normatif, yang didasarkan pada perasaan kewajiban untuk tetap tinggal.

Kinerja Karyawan

(Sinambela, 2019) Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menguasai keterampilan tertentu. Kinerja karyawan penting karena memungkinkan untuk menilai sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Penting untuk menetapkan kriteria yang jelas dan dapat diukur, yang disetujui bersama sebagai pedoman.

(Indrasari, 2017) Kinerja didefinisikan sebagai capaian atau hasil kerja, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas, yang diraih oleh sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan. Untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan, diperlukan standar yang akan dijadikan acuan dalam proses evaluasi. Terdapat empat dimensi kinerja karyawan: (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas, (3) Waktu Penyelesaian, dan (4) Kepatuhan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:
 H1 : Diperkirakan bahwa pengawasan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan.
 H2 : Diperkirakan bahwa komitmen karyawan berdampak signifikan pada kinerja karyawan.
 H3 : Diperkirakan bahwa pengawasan kerja dan komitmen karyawan secara simultan berdampak pada kinerja karyawan.

Metode

(Sugiyono, 2021) Sampel adalah sekelompok bagian yang mewakili jumlah dan ciri-ciri yang ada dalam populasi secara keseluruhan. Populasi karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Riau, Air Hitam, Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau berjumlah 107 orang. Sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut (Umar, 2019):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Total populasi

Ne² : *Standart error* (10%)

Sampel bisa diukur dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{107}{1+107(0,1)^2}$$

$$n = \frac{107}{1+1,07}$$

$$n = \frac{107}{2,07} = 51,69, \text{ menjadi } 52$$

Jumlah sampel total dalam penelitian ini adalah 51,69. Untuk memudahkan perhitungan, jumlah ini dibulatkan menjadi 52 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *accidental sampling* (Sugiyono, 2021) yaitu metode pemilihan sampel yang berdasar pada kesempatan, di mana individu yang secara tidak sengaja berinteraksi dengan peneliti bisa dijadikan sampel, asalkan mereka sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data atau informasi dengan menyediakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang dibagikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan jawaban mereka. Dalam penelitian ini, menjelaskan variabel penelitian dan merumuskan item-item yang akan digunakan sebagai pernyataan dalam kuesioner. Perumusan variabel operasional:

Tabel 3. Konsep Operasional

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Pengawasan Kerja (X1) (Robbins & Judge, 2017)	1. Menetapkan Standar (<i>Standards</i>)	1. Standar kerja yang jelas 2. Standar kerja dapat terukur
		2. Pengukuran (<i>Measurement</i>)	1. Pengukuran kinerja tiap minggu 2. Pengukuran kinerja tiap bulan
		3. Membandingkan (<i>Compare</i>)	1. Membandingkan hasil kerja 2. Mengetahui penyimpangan
		4. Melakukan Tindakan	1. Tindakan koreksi

eCo-Buss

No	Variabel	Dimensi	Indikator
		(Action)	2. Tindakan perbaikan
2.	Komitmen Karyawan (X2) (Allen & Garmestani, 2015)	1. Komitmen Afektif	1. Cinta terhadap perusahaan 2. Keterlibatan dalam perusahaan
		2. Komitmen Kontinu	1. Merasa rugi jika meninggalkan perusahaan 2. Memiliki pertimbangan
		3. Komitmen Normatif	1. Perasaan bertanggung jawab 2. Memiliki perasaan wajib bekerja
3.	Kinerja Karyawan (Y) (Edison et al., 2016)	1. Kualitas	1. Kualitas kerja sesuai harapan 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti
		2. Kuantitas	1. Menyelesaikan target 2. Bekerja keras
		3. Waktu Penyelesaian	1. Pekerjaan selesai tepat waktu 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan efektif
		4. Taat Asas	1. Taat terhadap aturan 2. Menjalankan aturan dengan penuh kesadaran.

Metode analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur besarnya efek dari suatu variabel. Proses analisis meliputi beberapa langkah utama, yaitu:

1. Melakukan analisis deskriptif terhadap variabel.
2. Menilai validitas dan reliabilitas data.
3. Melaksanakan uji asumsi klasik termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
4. Mengimplementasikan uji hipotesis melalui uji parsial, uji simultan, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil

Table 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengawasan Kerja (X1)	X1.1	0.648	0.2306	Valid
	X1.2	0.742	0.2306	
	X1.3	0.689	0.2306	
	X1.4	0.707	0.2306	
	X1.5	0.639	0.2306	
	X1.6	0.691	0.2306	
	X1.7	0.701	0.2306	
	X1.8	0.544	0.2306	
Komitmen Karyawan (X2)	X2.1	0.628	0.2306	
	X2.2	0.721	0.2306	
	X2.3	0.747	0.2306	
	X2.4	0.732	0.2306	
	X2.5	0.760	0.2306	
	X2.6	0.726	0.2306	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.601	0.2306	
	Y.2	0.596	0.2306	
	Y.3	0.575	0.2306	
	Y.4	0.502	0.2306	
	Y.5	0.643	0.2306	
	Y.6	0.556	0.2306	
	Y.7	0.645	0.2306	
	Y.1 8	0.566	0.2306	

Hasil uji validitas yang mengukur variabel pengawasan kerja, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan, nilai r-hitung > r-tabel. Oleh karena itu, setiap pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas	Keterangan
1	Pengawasan Kerja (X1)	0.816	0.60	Reliabel
2	Komitmen Karyawan (X2)	0.808	0.60	
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.724	0.60	

Uji reliabilitas untuk setiap variabel menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Spesifiknya, variabel Pengawasan Kerja (X1) mencatat nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,816, variabel Komitmen Karyawan (X2) memiliki nilai sebesar 0,808, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,724. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Pengawasan Kerja (X1), Komitmen Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) semua telah memenuhi kriteria nilai batas yang ditetapkan. Dengan demikian, semua pernyataan dalam setiap dimensi dari variabel tersebut terbukti reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda 1

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	3.853	1.208		3.189	.002
	Pengawasan Kerja	.398	.041	.576	9.774	.000
	Komitmen Karyawan	.410	.049	.493	8.359	.000

Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 3,853 + 0,398 X_1 + 0,410 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Pengawasan Kerja

X₂ = Komitmen Karyawan

- 1) Nilai konstanta 3,853 memperlihatkan bahwa jika Pengawasan Kerja dan Komitmen Karyawan diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan berada pada angka 3,853.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan Kerja bernilai positif, yaitu 0,398. Artinya, setiap peningkatan Pengawasan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,398.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Karyawan juga bernilai positif, yakni 0,410. Ini berarti bahwa setiap peningkatan Komitmen Karyawan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,410.

Tabel 5. Hasil uji f

<i>ANOVA^a</i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	398.968	2	199.484	176.629	.000 ^b
	Residual	55.340	49	1.129		
	Total	454.308	51			

Dalam mengkaji pengaruh Pengawasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Elite Pekanbaru, uji simultan F digunakan untuk menilai efek gabungan kedua variabel independen tersebut terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji ini

eCo-Buss

memperlihatkan nilai F hitung sebesar 176,629, yang jauh melampaui nilai F tabel 4,038, dengan tingkat signifikansi yang dicapai adalah 0,000. Ini mengindikasikan bahwa secara statistik, model yang dibangun cukup mumpuni dalam menjelaskan variasi pada Kinerja Karyawan, dan memperlihatkan adanya pengaruh signifikan dari kombinasi Pengawasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji t X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.029	1.697		4.732	.000
	Pengawasan Kerja	.580	.053	.839	10.918	.000

Hasil uji parsial memperlihatkan nilai sebesar 10,918 dengan tingkat signifikansi 0,00. Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% dapat diperoleh dengan menghitung derajat kebebasan (df) dengan rumus berikut:

$$df = n - 2$$

$$= 52 - 2 = 50$$

Dimana :

df = derajat kebebasan
n = jumlah responden

Taraf signifikasi alpha sejumlah 5% (0.05), maka ttabel yang didapat sejumlah 2,008. Uji t dilaksanakan dengan ketentuan :

- Ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun nilai sig < 0.05 menandakan H_a diterima.
- Ketika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ataupun nilai sig $> 0,05$ menandakan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan hasil uji t didapati t_{hitung} 10,918 $>$ t_{tabel} 2,008 serta sig 0.000 $<$ 0.05 menandakan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Membuktikan hipotesis yakni “Diduga pengawasan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan” diterima.

Tabel 7. Hasil Uji t X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.259	1.726		5.944	.000
	Komitmen Karyawan	.665	.070	.800	9.443	.000

Tabel 7 memperlihatkan hasil pengujian secara persial sejumlah 9,443 dengan nilai signifikasi 0,00. Nilai ttabel dengan taraf signifikasi 5% ditemukan, serta persamaan besaran derajat kebebasan df bisa diukur dengan memanfaatkan rumus:

$$df = n - 2$$

$$= 52 - 2 = 50$$

Taraf signifikasi alpha 5% (0,05), maka ttabel yang didapat sejumlah 2,008. Uji t dilaksanakan dengan ketentuan :

- Ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun nilai sig > 0.05 menandakan H_a diterima.
- Ketika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ataupun nilai sig < 0.05 menandakan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan hasil uji t didapati t_{hitung} 8,529 $>$ t_{tabel} 2.008 dan signifikasi 0.00 $<$ 0.05 menandakan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Membuktikan hipotesis yakni “Diduga komitmen karyawan berdampak signifikan pada kinerja karyawan” diterima.

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi (R²) 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.873	1.063

Nilai R^2 sebesar 0,878 memperlihatkan bahwa kontribusi pengaruh variabel pengawasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Elite Pekanbaru adalah 87%. Sisanya, sebesar 13%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Pembahasan

Pengawasan Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan

Analisis nilai t-hitung sebesar 10,918 yang signifikan melebihi nilai t-tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi 0,000 memperlihatkan bahwa Pengawasan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini mengindikasikan bahwa peran pengawasan kerja dalam konteks kerja sangat krusial dan secara statistik terbukti mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Nilai t-hitung yang besar menegaskan kekuatan hubungan ini, sementara nilai signifikansi yang sangat rendah, jauh di bawah ambang batas 0,05, memperlihatkan bahwa kemungkinan hasil ini terjadi karena kesempatan sangat kecil. Oleh karena itu, pengawasan kerja yang efektif, yang meliputi *monitoring*, evaluasi, dan *feedback* yang konstruktif, menjadi kunci penting dalam memastikan karyawan bekerja efisien dan efektif sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Komitmen Karyawan berdampak pada Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang memperlihatkan nilai t-hitung sebesar 9,443, yang jauh melampaui nilai t-tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi 0,000, menegaskan bahwa Komitmen Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-hitung yang tinggi ini memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara komitmen karyawan terhadap organisasi dengan tingkat kinerja yang mereka capai. Tingkat signifikansi yang rendah, jauh di bawah ambang batas umum 0,05, memperlihatkan bahwa hasil ini sangat tidak mungkin terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan refleksi dari pengaruh nyata komitmen karyawan. Komitmen yang tinggi seringkali berkorelasi dengan motivasi yang lebih besar, peningkatan keterlibatan dalam tugas, dan kecenderungan untuk mencapai atau melebihi target yang ditetapkan. Ini memperlihatkan pentingnya membangun dan memelihara komitmen dalam tenaga kerja sebagai strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan dalam sebuah organisasi.

Kesimpulan

Hasil analisis menemukan bahwa faktor pengawasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Elite Pekanbaru. Selain itu, variabel komitmen karyawan juga memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hipotesis yang berbunyi "Diduga pengawasan kerja dan komitmen karyawan berdampak secara simultan pada kinerja karyawan " dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengawasan kerja perusahaan terhadap karyawan, serta semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka kinerja karyawan akan terus meningkat.

Daftar Pustaka

- Adolfina, M., & Trang. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 731–740.

- Allen, C. R., & Garmestani, A. S. (2015). Adaptive Management. In *Adaptive Management of Social-Ecological Systems* (pp. 1–10). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9682-8_1
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Astuti, D. K. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin Edc Bca Pada PT. Lang Jaya Makmur Bersama. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(1), 94–109.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Griffin, J. (2013). *Customer loyalty: Menumbuhkan dan mempertahankan kesetiaan pelanggan*. Erlangga.
- Harahap, S. (2019). *Pengantar Manajemen: Pendekatan Integratif Konsep Syariah*. FEBI UIN-SU Press.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Kharismadi, N., Rosdiana, Y., & Lestari, R. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Spesisia (Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba)*, 5(2).
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Patmarina, H., & Wasilawati, W. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Study Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 63–83.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Salemba Empat.
- Sangadji, E., & Sopiha, S. (2013). *Consumer Behavior Practical Approach*. Yogyakarta: Andi.
- Silalahi, B. P. (2014). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Eksekutif*, 1(4).
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Edisi 1). Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yuni Artati. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA SEKRETARIAT DEWAN PEMERINTAHAN KOTA SEMARANG). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 1(2), 100–115. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v1i2.8>