

Available online at : <http://jkpbp.ppj.unp.ac.id/>

Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan

| ISSN 2722 - 0729 |

Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta

Ichha Rizal¹, Feri Ferdian², Fran Serano Andres³

^{1,2,3}Universitas Negeri Padang

E-mail : icharizal2599@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dampak pengaruh pengawasan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta. Metodologi yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 152 responden yang merupakan karyawan Hotel Tentrem Yogyakarta. Hasil analisis deskriptif mengidentifikasi bahwa variabel pengawasan tersebut termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 4,3, variabel komitmen kerja termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 4,37, dan variabel kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 4,38. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yang mencakup uji T, uji F, serta pengukuran koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta komitmen kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu, secara simultan pengawasan dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta.

Kata kunci : Pengawasan, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The objective of this study is to examine the impact of supervision and work commitment on employee performance at Hotel Tentrem Yogyakarta. A quantitative research approach utilizing a survey method was employed. Data collection was conducted via questionnaires, with a sample consisting of 152 employees from Hotel Tentrem Yogyakarta. Descriptive analysis results indicate that the supervision variable falls into the very good category with a mean score of 4,30, the work commitment variable falls into the very good category with a mean score of 4,37, and the employee performance variable falls into the very good category with a mean score of 4,38. Data analysis involved descriptive statistics, instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing-specifically the T-test, F test, and the measurement of the coefficient of determination (R^2). The findings reveal that supervision has a positive and significant effect on employee performance, as does work commitment, furthermore, supervision and work commitment simultaneously exert a positive and significant influence on employee performance at Hotel Tentrem Yogyakarta.

Keywords: Supervision, Work Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor strategis yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui peningkatan pendapatan, penciptaan lapangan kerja, serta perkembangan sektor pendukung seperti transportasi, kuliner, dan perhotelan. Setelah masa pandemi, sektor pariwisata menunjukkan tren pemulihan yang positif. Menurut UNWTO (2023), jumlah kunjungan wisatawan domestik maupun mancanegara mengalami peningkatan secara bertahap. Di Indonesia, sektor pariwisata sebelum pandemi berkontribusi sekitar 4-5 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), sedangkan di Kota Yogyakarta perkembangan sektor perhotelan menunjukkan tren yang terus berkembang seiring dengan meningkatnya aktivitas pariwisata, pendidikan, serta penyelenggaraan berbagai kegiatan bisnis dan pemerintahan. Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi secara keseluruhan (Hasibuan, 2016).

Dalam industri perhotelan, sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan kualitas pelayanan kepada tamu. Hotel sebagai industri jasa dituntut mampu mengelola karyawan secara efektif agar standar pelayanan dapat dipertahankan di tengah meningkatnya aktivitas pariwisata. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi adalah melalui penerapan *performance appraisal* sebagai dasar untuk mengevaluasi pencapaian kerja, memberikan umpan balik, serta mendukung pengembangan kompetensi karyawan (Dessler, 2020; Hasibuan, 2008). Oleh karena itu, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu dipahami secara komprehensif agar organisasi mampu menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, diyakini mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas kerja (Sunnyoto, 2012; Sedarmayanti, 2013). Namun demikian, Temuan penelitian tentang dampak supervisi terhadap kinerja karyawan berfungsi sebagai dasar untuk memantau kinerja karyawan menjadi salah satu sumber pengamatan kinerja karyawan untuk menilai dan memastikan pelaksanaannya berjalan sesuai standar dan dapat mencapai tujuan perusahaan (Ricky Ricard, 2023). Selain pengawasan, komitmen kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen merupakan instrument yang penting untuk meningkatkan kinerja organisasi (Yuan Badrianto, 2023). Perbedaan karakteristik organisasi tersebut memungkinkan hubungan antara pengawasan, komitmen kerja, dan kinerja karyawan menghasilkan temuan yang berbeda pada setiap objek penelitian. Dengan demikian, masih diperlukan penelitian lanjutan untuk memperluas bukti empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut pada konteks organisasi yang berbeda.

Hotel Tentrem Yogyakarta merupakan salah satu hotel berbintang yang mengedapankan kualitas pelayanan sebagai bagian dari upaya mempertahankan kepuasan tamu dan daya saing perusahaan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak manajemen melalui hasil wawancara, proses evaluasi kinerja telah dilaksanakan secara berkala sebagai bagian dari sistem pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, wawancara juga menunjukkan bahwa terdapat variasi dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, seperti perbedaan inisiatif kerja dan belum tepat pelaksanaan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan. Variasi tersebut merupakan hal yang umum dijumpai dalam

organisasi jasa dan menjadi menarik untuk dikaji lebih lanjut sebagai bagian dari upaya memahami hubungan antara pengawasan, komitmen kerja dan kinerja karyawan, tanpa menunjukkan adanya penilaian bahwa kondisi tersebut mencerminkan rendahnya kinerja Perusahaan

Menurut uraian sebelumnya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menggambarkan hubungan antar variabel dalam hal sebab dan akibat atau pengaruh timbal balik di Hotel Tentrem Yogyakarta. Variabel pengawasan diukur melalui indikator pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, kejelasan standar, evaluasi kerja, dan tindakan korektif. Variabel komitmen kerja diukur melalui keterikatan emosional, rasa memiliki, keinginan bertahan, tanggung jawab moral, dan loyalitas. Sedangkan variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kuantitas, tanggung jawab, kualitas, inisiatif dan kerjasama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan serta memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada industri perhotelan, sehingga diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengelolaan pengawasan dan komitmen kerja pada industri perhotelan pascapemulihan sektor pariwisata (Dessler, 2020; Anggraini & Kurniawan, 2025; Gunawan, 2024).

METODOLOGI

Penemuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat atau interaksi timbal balik antarvariabel, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik survei. Tempat lokasi penelitian dilaksanakan di Hotel Tentrem Yogyakarta dari bulan Mei 2026. Penelitian ini terdapat 2 variabel independent yaitu, Pengawasan (X1), dan Komitmen Kerja (X2) keduanya mempengaruhi variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Metode slovin, yang diterapkan secara sistematis, digunakan untuk menentukan ukuran sampel dengan margin kesalahan sebesar 0,05%, dengan total sampel 152 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan SPSS Versi 27.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi hasil-hasil temuan penelitian dan pembahasannya.

A. Hasil

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini, maka dilakukan analisis karakteristik responden dalam penelitian ini, maka dilakukan analisis karakteristik responden berdasarkan beberapa aspek yaitu, jenis kelamin, departemen, usia, pendidikan, lama bekerja, dan penghasilan. Hasil pengolahan data ini disajikan dalam bentuk tabel agar memudahkan dalam membaca dan memahami, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	81	53,3%
	Perempuan	71	46,7%
Usia	18–30 Tahun	146	96,1%
	31–40 Tahun	6	3,9%
Departemen	Front Office	33	21,7%
	Housekeeping	30	19,7%
	Food and Beverage Service	62	40,8%

	Food and Beverage Product	18	11,8%
	Finance	3	2,0%
	Human Resource	2	1,3%
	Engineering	1	0,7%
	Revenue	1	0,7%
	Reservasi	1	0,7%
	Sales & Marketing	1	0,7%
Jabatan	Staff	148	97,4%
	Supervisor	4	2,6%
Lama Bekerja	1–2 Tahun	94	61,8%
	2–3 Tahun	45	29,6%
	3–4 Tahun	3	2,0%
	> 4 Tahun	10	6,6%

Tabel diatas menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 53,3%, sedangkan perempuan sebesar 46,7%. Berdasarkan departemen, responden didominasi oleh FBS (40,79%), diikuti front office (21,71%), housekeeping (19,74%), dan FBP (11,84%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 18-30 tahun sebesar 96,1%, sedangkan usia 31-40 tahun sebesar 3,9%. Berdasarkan jabatan, mayoritas responden merupakan staff sebesar 97,4% dan supervisor sebesar 2,6%. Berdasarkan lama bekerja, responden didominasi oleh karyawan yang telah bekerja 1-2 tahun sebesar 61,8%, sedangkan yang paling sedikit memiliki masa kerja 3-4 tahun sebesar 2,0%. Berdasarkan penghasilan, mayoritas responden memiliki penghasilan Rp.4.500.000 – Rp.6.000.000 sedangkan yang paling sedikit memiliki penghasilan di atas Rp7.500.000 sebesar 6,58%. Dengan demikian, responden penelitian didominasi oleh karyawan laki-laki, berusia 18-30 tahun, bekerja pada departemen FBP, memiliki jabatan sebagai staff.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Pengawasan

Statistics		
Pengawasan		
N	Valid	152
	Missing	0
Mean		42.31
Median		42.00
Mode		40
Std. Deviation		3.568
Variance		12.732
Range		21
Minimum		29
Maximum		50
Sum		6431

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27.00

Table tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 152, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 42.31, simpangan baku adalah 3.568, varians adalah 12.732 nilai minimum adalah 21, nilai tertinggi adalah 50, dan nilai total (jumlah) adalah 6431, dengan skor rata-rata 4,34 dan skor 6.431 berdasarkan sepuluh pernyataan tersebut, hasilnya termasuk dalam kategori sangat baik.

2. Deskripsi Variabel Komitmen Kerja

Statistics		
Komitmen Kerja		
N	Valid	152
	Missing	0
Mean		42.70
Median		42.00
Mode		40
Std. Deviation		3.789
Variance		14.358
Range		20
Minimum		30
Maximum		50
Sum		6490

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27.00

Data yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa terdapat 152 responden (N), dengan nilai rata-rata 42,70, simpangan baku 3,789, dan rentang 20, nilai terendah (minimum) sebesar 30, nilai tertinggi (maximum) sebesar 50, dan total nilai sun sebesar 6490. Setelah diperoleh perhitungan statistik pada indikator X2, yang diklasifikasikan melalui skor pencapaian responden. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap variabel komitmen kerja dengan sepuluh pernyataan, diperoleh skor total sebesar 6.646 dengan nilai rata-rata 437. Nilai tersebut berada dalam kategori sangat baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	152
	Missing	0
Mean		42.82
Median		41.50
Mode		40
Std. Deviation		3.826
Variance		14.637
Range		16
Minimum		34
Maximum		50
Sum		6509

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27.00

Tabel yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa terdapat 152 responden (N), nilai rata-ratanya adalah 42,82, simpangan bakunya adalah 3,826, dan rentangnya adalah 16, nilai terendah (minimum) sebesar 34, nilai tertinggi (maximum) sebesar 50, dan total nilai sun sebesar 6590 setelah diperoleh perhitungan statistik kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh total skor sebesar 6.650 dari jumlah responden 152 orang, nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4.38 yang berada dalam kategori sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		2,90042674
Most Extreme Differences	Absolute		0,074
	Positive		0,074
	Negative		-0,053
Test Statistic			0,074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,040
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0,041
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,036
		Upper Bound	0,046

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27.00, 2026

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, nilai Sig. 0,041 > 0,05 dan berkesimpulan data distribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.735	1.360
	X2	.735	1.360
a. Dependent Variable: TOTAL Y			

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 27.00, 2026

Nilai tolerance > 0,735 dan VIF < 10 menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,240	3,169		3,546	0,001		
	Pengawasan	0,200	0,078	0,187	2,578	0,011	0,735	1,360
	Komitmen Kerja	0,541	0,073	0,536	7,402	0,000	0,735	1,360
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 27.00, 2026

Hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan pengawasan 0,011, komitmen kerja 0,000, menunjukkan kedua nilai signifikan $<0,05$ dan berkesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	939.920	2	469.960	55.125	.000 ^b
	Residual	1270.284	149	8.525		
	Total	2210.204	151			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Pengawasan						

sumber: Olahan Data SPSS versi 27.00, 2026

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung = 55,125 > F tabel = 3,06, dan signifikansi $<0,000 < 0,05$. Pengawasan dan komitmen kerja simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,240	3,169		3,546	0,001		
	Pengawasan	0,200	0,078	0,187	2,578	0,011	0,735	1,360
	Komitmen Kerja	0,541	0,073	0,536	7,402	0,000	0,735	1,360

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27.00, 2026

Berdasarkan hasil dari olah SPSS, dapat disimpulkan bahwa nilai T hitung = 2,578 > T tabel = 1,976, dan signifikansi 0,001 < 0,05 yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta secara parsial. Dan nilai T hitung = 7,402 > T tabel = 1,976, dan signifikansi <0,000 < 0,05, komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh pengawasan (X1), komitmen kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Tentrem Yogyakarta. Hasil pengolahan data dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardize d Coefficients		Standardi zed Coefficie nts	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleran ce	VIF
1	(Constant)	11,240	3,169		3,546	0,001		
	Pengawasa n	0,200	0,078	0,187	2,578	0,011	0,735	1,360
	Komitmen Kerja	0,541	0,073	0,536	7,402	0,000	0,735	1,360

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27.00, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,240 + 0,200 + 0,541$$

Menurut tabel di atas, hasilnya adalah 55,125. Hasil uji F menunjukkan nilai F kurang dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan valid. Variabel

pengawasan dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta.

Dalam analisis parsial, variabel pengawasan menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,200 dengan nilai t sebesar 2,578 dan tingkat signifikansi 0,011 ($<0,05$). Hal ini menandakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan pengawasan di kalangan karyawan berkorelasi dengan peningkatan kinerja mereka terhadap perusahaan.

Selanjutnya, variabel komitmen kerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,541 dengan nilai t statistik sebesar 7,402 dan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja berdampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Komitmen kerja juga teridentifikasi sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan perolehan koefisien regresi terbesar (0,541) dan nilai beta terbesar (0,536). Oleh karena itu, peningkatan partisipasi, antusiasme, dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya akan memberikan kontribusi paling signifikan dalam memperkuat kinerja karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.652 ^a	0,425	0,418	2,920	2,153
a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Pengawasan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27.00, 2026

Berdasarkan tabel, nilai *Adjusted R Square* diperoleh 0,418. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan (X1) dan komitmen kerja (X2) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta sebesar 41,8% dan proposi sisanya 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis mengindikasikan bahwa pengawasan memiliki dampak positif yang substansial terhadap kinerja karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta. Validasi hipotesis menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05, dengan koefisien beta (*Standardized Coefficient*) sebesar 0,200. Temuan ini menyiratkan bahwa peningkatan pengawasan oleh para atasan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Sangkay., 2024) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan secara terarah dan berkesinambungan mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen kerja menunjukkan korelasi positif yang kuat dengan kesetiaan karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta. Analisis regresi linear berganda terhadap pengujian hipotesis menghasilkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang mengindikasikan penerimaan hipotesis. Nilai koefisien beta (*Standardized Coefficient*) sebesar 0,541 mengonfirmasi hubungan positif artinya, peningkatan keterlibatan karyawan berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Citizenship dkk., 2013)) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang memiliki loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan yang tinggi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Mora dkk., 2020) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kesediaan untuk bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta

Pengawasan dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui Uji F, diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan komitmen kerja secara bersama-sama mampu memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Selviah., 2020) yang menyatakan bahwa pengawasan yang efektif dan komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, semakin baik pengawasan dan semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan perusahaan telah berjalan secara efektif dan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Selain itu, komitmen kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Secara simultan, kedua variabel independent tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan di Hotel Tentrem Yogyakarta dipengaruhi oleh tingkat pengawasan dan komitmen kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan variabel yang terbatas, sehingga hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan berdasarkan pengawasan dan komitmen kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi. Selain itu, penggunaan metode kuantitatif dengan teknik penyebaran kuesioner memiliki keterbatasan karena jawaban responden dapat dipengaruhi oleh persepsi subjektif masing-masing individu. Berdasarkan hasil penelitian, pihak manajemen Hotel Tentrem Yogyakarta disarankan untuk terus meningkatkan pengawasan dan komitmen kerja karyawan melalui pemberian dukungan kerja, komunikasi yang baik, penghargaan terhadap kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terus meningkat sehingga mampu mendukung keberhasilan operasional hotel dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada tamu. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam

agar dapat menggali lebih jauh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih detail.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] United Nations World Tourism Organization, *UNWTO World Tourism Barometer (November 2023)*. Madrid, Spain: UN Tourism, 2023.
- [2] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2008.
- [3] G. Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. Harlow, England: Pearson, 2020.
- [4] D. Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: CAPS, 2012.
- [5] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Indonesia: Refika Aditama, 2017.
- [6] R. R. Bari, N. P. Nursiani, M. Kurniawati, and R. P. C. Fanggidae, "Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Kupang," *Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, vol. 4, no. 1, pp. 17–30, 2023.
- [7] Y. Badrianto and D. Astuti, "Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan," *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, vol. 6, no. 1, pp. 841–848, 2023.
- [8] F. D. Anggraini and F. Kurniawan, "Eksplorasi peran front office dalam menciptakan kepuasan dan loyalitas tamu di Hotel The Manohara Yogyakarta," *Jurnal Nusantara*, vol. 8, no. 2, pp. 42–51, 2025.
- [9] P. D. P. A. Gunawan, I. N. S. Sabudi, and I. H. H. Sihombing, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta," *Jurnal Sosial Teknologi*, vol. 4, no. 10, pp. 816–825, 2024.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2nd ed. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.
- [11] A. Adawiah, Nurhidayah, and Selviah, "Pengaruh pengawasan dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng," *Jurnal Ilmiah METANSI (Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 3, no. 1, pp. 1–13, 2020.
- [12] Z. Mora, I. Fandayani, and A. Suharyanto, "Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mopoli Raya di Kecamatan Seruway," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, vol. 3, no. 2, pp. 487–492, 2020.
- [13] L. K. Ticoalu, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan," *Jurnal EMBA*, vol. 1, no. 4, pp. 782–790, 2013.
- [14] Y. Elli and S. Y. Putri, "Analisis efektivitas sistem informasi akuntansi penerimaan kas pada penjualan jasa kamar: Studi kualitatif di industri perhotelan," *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, vol. 6, no. 2, pp. 202–213, 2025.
- [15] R. Sangkay, "Pengaruh Pengawasan dan Evaluasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Otomoto Autocare Wanea Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 12, no. 4, pp. 166–176, Nov. 2024, doi: 10.35794/emba.v12i4.58816