



PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. NIKKINDO MULTICONS MALANG

Elsa Ilmiah¹

Ike Kusdyah Rachmawati²

¹Fakultas Ekonomi, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

Email : elsailmiah@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

Email : ike.kusdyah@asia.ac.id

Diterima: xxx Februari 20xx

Direview: xx Maret 20xx

Dipublikasikan: xx April 20xx

Abstract

The rapid development of the construction industry in Indonesia has compelled construction service companies to employ qualified, skilled, and knowledgeable employees to thrive in the competitive construction sector. This research aims to analyze the influence of work motivation and job supervision on employee performance at CV. Nikkindo Multicons. The study employs a quantitative method with a survey approach as the research design. The population consists of all 33 employees of CV. Nikkindo Multicons, and a saturated sampling technique is utilized, involving all members of the population. Data is collected using a questionnaire. Data analysis is conducted using multiple linear regression techniques, classic assumption tests, coefficient of determination tests, t-tests, and F-tests for hypothesis testing. The results indicate that work motivation significantly influences employee performance. Similarly, job supervision also has a significant impact on employee performance. Furthermore, the F-test results reveal a simultaneous influence between work motivation and job supervision on employee performance at CV. Nikkindo Multicons.

Keywords: Motivation, Supervision, Employee Performance

Abstrak

Perkembangan industri konstruksi di Indonesia sangat pesat sehingga perusahaan jasa konstruksi harus mempekerjakan karyawan yang berkualifikasi, memiliki keterampilan dan pengetahuan agar dapat bertahan dalam industri konstruksi yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Nikkindo Multicons. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei sebagai desain penelitian. Populasi penelitian adalah semua karyawan CV. Nikkindo Multicons yang berjumlah 33 karyawan dengan teknik sampling jenuh sehingga sampel menggunakan semua anggota populasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F untuk uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula, pengawasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Nikkindo Multicons.

Kata Kunci: Motivasi, Pengawasan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan jasa konstruksi berperan penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia dengan menciptakan lapangan kerja, membangun infrastruktur, dan menyediakan berbagai layanan konstruksi yang mendukung pertumbuhan ekonomi serta fasilitas untuk masyarakat. Perusahaan jasa konstruksi di Indonesia adalah entitas bisnis yang beroperasi di sektor konstruksi, yang mencakup berbagai jenis pekerjaan terkait dengan bangunan, infrastruktur, dan proyek-proyek konstruksi lainnya. Sebagai negara berkembang, proyek konstruksi memiliki peluang yang tinggi dengan persaingan yang tinggi pula. Perusahaan jasa konstruksi harus mempekerjakan staf yang berkualifikasi, memiliki keterampilan dan pengetahuan agar dapat bertahan dalam industri konstruksi yang ketat (Aryono et al., 2022).

Sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan dalam perusahaan jasa konstruksi melibatkan karyawan dengan berbagai keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk merencanakan, mengelola, serta menyelesaikan proyek konstruksi (Normi, 2021). Karyawan yang bekerja pada CV. Nikkindo Multicons terdiri dari profesional dalam bidang manajemen, estimator, admin, drafter, logistik, keuangan, pelaksana konstruksi, dan petugas K3. Dalam industri konstruksi seperti CV. Nikkindo Multicons, menjaga kinerja karyawan yang optimal sangat penting bagi perusahaan untuk menyelesaikan proyek dengan efisien dan tepat waktu. Hal ini dikarenakan proyek konstruksi memiliki batas waktu yang ketat sehingga efisiensi dalam proses konstruksi sangat penting. Kinerja karyawan yang baik berperan penting untuk menjaga kualitas hasil konstruksi. Proyek konstruksi yang berkualitas buruk dapat mengakibatkan masalah serius di masa depan, termasuk kerusakan, kegagalan struktural, dan masalah keamanan. Dengan menjaga kinerja karyawan, perusahaan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cermat dan sesuai dengan standar yang diperlukan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas di lapangan, memastikan proyek berjalan sesuai jadwal, dan mencegah penundaan yang dapat mengakibatkan biaya tambahan.

Karyawan yang memiliki motivasi akan lebih tahan terhadap tekanan, frustrasi, dan kesulitan yang muncul selama pengerjaan proyek (Hashiguchi et al., 2021). Motivasi yang dibutuhkan dalam perusahaan jasa konstruksi seperti CV. Nikkindo Multicons mencakup dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sesuai target, dan tepat waktu. Karyawan yang termotivasi memiliki ketekunan tinggi dalam menyelesaikan tugas, memanfaatkan waktu kerja secara produktif, dan memiliki cita-cita yang tinggi dalam mencapai kesuksesan pada pekerjaannya. Motivasi kerja menjadi aspek penting dalam menghadapi tantangan dalam menyelesaikan proyek konstruksi, memastikan kinerja yang optimal, dan mencapai hasil proyek yang memuaskan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras dan lebih efisien dalam menggunakan sumber daya. Karyawan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tugas tersebut sesuai jadwal. Dalam bidang konstruksi, produktivitas yang baik dapat menghindari penundaan proyek yang merugikan perusahaan.

Pengawasan kerja memastikan bahwa kualitas pekerjaan telah memenuhi atau melebihi standar (Vasylchenko, 2022). Pengawasan dalam perusahaan CV. Nikkindo Multicons mencakup pengendalian sumber daya dengan efisiensi, pencegahan penyimpangan perilaku karyawan, pemantauan hasil kerja secara cermat, dan fokus pada tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen melakukan pengawasan yang ketat terhadap proyek konstruksi untuk memastikan bahwa sumber daya seperti tenaga kerja, bahan, dan waktu digunakan secara optimal selama pelaksanaan proyek. Pengawasan kerja berperan dalam mencegah penyimpangan perilaku karyawan, seperti pelanggaran keselamatan atau pemborosan sumber daya. Dengan memonitor hasil kerja karyawan secara terus-menerus, perusahaan dapat memastikan bahwa proyek berjalan sesuai dengan standar dan spesifikasi yang ditetapkan. Selain itu, dengan memfokuskan pada tujuan yang telah ditetapkan akan membantu mengarahkan upaya pekerjaan sesuai dengan rencana dan mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan proyek konstruksi. Pengawasan kerja memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan CV. Nikkindo Multicons untuk menyelesaikan proyek-proyek yang memerlukan presisi, standar keselamatan kerja yang ketat, dan pemenuhan target sesuai tenggat waktu.

CV. Nikkindo Multicons adalah sebuah perusahaan jasa konstruksi yang berlokasi di Kecamatan Blimbing, Kota Malang. Perusahaan ini memiliki kapasitas untuk mengerjakan berbagai jenis proyek konstruksi. Perusahaan memiliki kompetensi konstruksi untuk sub-klasifikasi SI001, SI003, SI004, dan SI008, yang menunjukkan bahwa karyawannya memiliki keahlian dalam berbagai aspek konstruksi seperti pembangunan prasarana penyediaan air baku Tugu Kabupaten Trenggalek, peningkatan ruas

jalan Wangkal – Krobungan, dan pembangunan saluran drainase di Simpang raya langsep-kelapa sawit Kelurahan Pisang Candi. Dalam usahanya, CV. Nikkindo menerima kontrak untuk berbagai jenis proyek, termasuk pembangunan gedung, pembuatan struktur bangunan, pemasangan instalasi listrik, air, sanitasi, dan instalasi mekanikal. Untuk menjalankan proyek-proyek ini, perusahaan mempekerjakan 33 karyawan yang memiliki beragam bidang keahlian.

Hasil pengamatan awal menunjukkan adanya kesenjangan dalam kinerja karyawan di CV. Nikkindo Multicons. Produktivitas karyawan belum memenuhi target yang ditetapkan perusahaan karena ketimpangan jumlah tenaga kerja dengan banyaknya penugasan dalam proyek yang harus diselesaikan. Pelaksanaan proyek konstruksi dengan kuantitas tinggi dan jadwal yang ketat menyebabkan banyak karyawan merasakan tekanan dalam bekerja. Selain itu, sistem kerja penyelesaian jasa konstruksi bersifat dinamis sehingga selalu melakukan penyesuaian pada proyek yang berbeda. Dinamika proyek konstruksi memerlukan pengawasan karena tidak memungkinkan membuat standar operasional yang rutin. Pengerjaan proyek yang mendapatkan pengawasan akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan tepat waktu.

Kebaruan penelitian ini adalah fokus pada perusahaan jasa konstruksi CV. Nikkindo Multicons yang beroperasi di Malang, Indonesia. Penelitian ini memiliki relevansi langsung dengan industri konstruksi, yang memiliki karakteristik unik, seperti jadwal kerja yang ketat, tuntutan teknis yang tinggi, dan tekanan waktu. Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia dalam memahami hubungan antara variabel motivasi, pengawasan, dan kinerja karyawan dalam perusahaan jasa konstruksi.

Penelitian terdahulu telah mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja, pengawasan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan signifikan pada kinerja karyawan PT. Surya Barutama Balaraja (Prasetyani, 2020), karyawan dinas kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Badung (Gayatri et al., 2021), karyawan PT. Surya Mas Jakarta (Abid, 2020), karyawan PT. PLN ULTG Palopo (Banne et al., 2023) serta karyawan logistik dan supply chain Cikarang (Sucipto et al., 2022). Namun hasil yang berbeda ditunjukkan penelitian pada karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa (Darmanto et al., 2022). Kemudian, penelitian yang menyelidiki pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan diantaranya pada karyawan PT. Victory Chingluh (Hakim & Ayanti, 2021), karyawan CV. Havraco Jaya Palembang (Darmawati, 2019), karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan (Ariesa et al., 2020) serta karyawan PT EUDE Indonesia (Susilo & Desitawati, 2020). Hanya terdapat satu penelitian yang menunjukkan hasil berbeda (Afdal & Kasran, 2023). Sebagian penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten sehingga penelitian ini dapat menguji konsistensi hasil penelitian sebelumnya. Kesenjangan penelitian yang terdapat pada penelitian sebelumnya yaitu belum adanya penelitian yang fokus pada kinerja karyawan perusahaan jasa konstruksi. Penelitian ini memberikan kontribusi spesifik terhadap literatur yang ada dengan memfokuskan penelitian pada manajemen sumber daya manusia perusahaan jasa konstruksi CV Nikkindo Multicons.

Tujuan teoritis penelitian adalah mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor motivasi dan pengawasan memengaruhi kinerja karyawan pada industri konstruksi. Sedangkan tujuan praktis penelitian adalah memberikan referensi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di CV. Nikkindo Multicons terutama dalam kebijakan strategi motivasi dan sistem pengawasan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Perilaku Organisasi

Teori perilaku organisasi dikembangkan berdasarkan pada pemahaman tentang bagaimana individu, kelompok, dan organisasi berinteraksi dalam lingkungan kerja. Teori ini dapat menjelaskan keefektifan organisasi dengan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana perilaku individu dan kelompok dapat memengaruhi kinerja dan hasil organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2018). Teori perilaku organisasi juga dapat menjelaskan bagaimana faktor internal dan eksternal memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Motivasi adalah faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan (Huang, 2021). Sedangkan pengawasan adalah faktor eksternal yang berkaitan dengan bagaimana manajer memantau dan mengarahkan perilaku karyawan sesuai standar yang ditetapkan. Melalui strategi

motivasi dan pengawasan yang tepat akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat juga (Aliyati et al., 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ini dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan, dan mencerminkan sejauh mana karyawan tersebut memenuhi ekspektasi dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2018). Kualitas kinerja mencakup akurasi hasil pekerjaan, ketepatan, dan tingkat kualitas yang tinggi. Sementara itu, kuantitas kinerja meliputi jumlah yang memadai dan sesuai dengan target yang ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, dan kepribadian serta faktor eksternal meliputi peraturan organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Motivasi

Motivasi kerja adalah semangat yang tercermin dari perilaku bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan (Mangkunegara, 2017). Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang melakukan pekerjaan. Dorongan internal motivasi kerja meliputi kebutuhan, nilai dan kepribadian. Sedangkan dorongan eksternal meliputi kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja dan tujuan organisasi. Motivasi kerja berperan penting dalam peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dan giat dalam bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien (Fahmi, 2019).

Pengawasan

Pengawasan kerja merujuk pada proses sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tugas, memonitor pelaksanaan tugas kerja, melakukan perbandingan antara pelaksanaan dengan standar yang baku, dan mengambil tindakan yang diperlukan guna memastikan bahwa pelaksanaan tugas kerja tersebut telah memenuhi standar baku (Siagian, 2002). Pengawasan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Prinsip pengawasan kerja adalah objektif, tepat waktu, konsisten, dan efektif. Pengawasan kerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting untuk mencapai tujuan organisasi (Mamabolo et al., 2022).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah faktor internal yang memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat mendorong kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (Siregar, 2020), mendorong kinerja karyawan pemerintah untuk meningkatkan efisiensi dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan internal pemerintah (Gayatri et al., 2021; Makkulau & Asriandi, 2022; Suarni & Sudiyani, 2020), mendorong kinerja karyawan perbankan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kepercayaan nasabah (Kurniawan, 2019) serta mendorong karyawan unit produksi untuk meningkatkan produktivitas perusahaannya (Abid, 2020; Banne et al., 2023; Hereyanti et al., 2021; Prasetyani, 2020; Sucipto et al., 2022).

H1: Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Pengawasan adalah faktor eksternal yang berkaitan dengan cara manajer dan pemimpin organisasi untuk memantau perilaku karyawan. Melalui pengawasan yang efektif, manajemen dapat memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas mereka dengan benar dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengawasan yang efektif di sektor pemerintahan dapat memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan etika kerja (Ambarwati, 2021; Ramdani et al., 2022; Situmorang et al., 2022). Dalam sektor industri, pengawasan memastikan bahwa karyawan memenuhi standar kualitas produksi yang telah ditetapkan (Ariesa et al., 2020; Darmawati, 2019; Hakim & Ayanti, 2021; Susilo & Desitawati, 2020). Kemudian, pengawasan yang efektif berperan dalam meningkatkan kinerja staf medis dan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Pitono & Averus, 2018). Pada

sektor perbankan, pengawasan dapat memastikan kepatuhan standar operasi dalam mengelola keuangan dan membantu memperkuat manajemen risiko (Fakhirah et al., 2022).

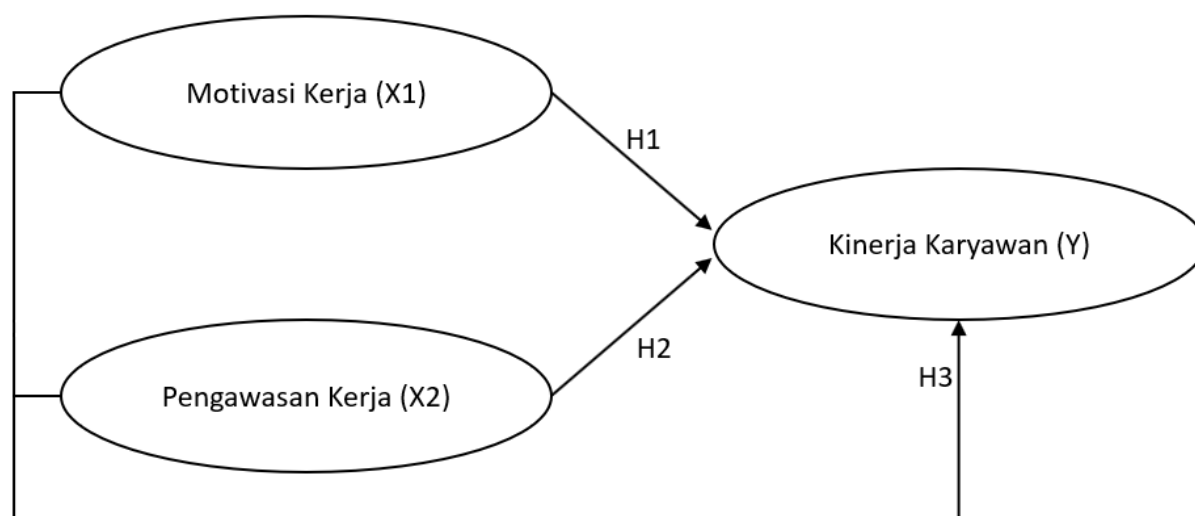
H2: Pengawasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja dan pengawasan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan (Amadi, 2022). Pengawasan kerja dengan memperhatikan kemajuan pekerjaan karyawan, memberikan umpan balik, dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan mereka akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam mengaktualisasikan motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Pengaruh motivasi kerja dan pengawasan kerja dalam sektor industri pengolahan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hereyanti et al., 2021), mendorong kualitas kerja karyawan perbankan (Lie et al., 2021; Nitalia et al., 2022), meningkatkan kinerja karyawan bidang telekomunikasi (Dian & Septiana, 2021), usaha kuliner (Widiastuti et al., 2020), dan distributor spare part (Cing et al., 2021). Hubungan antara motivasi kerja dan pengawasan kerja dalam organisasi adalah pengawasan yang tepat dapat membantu mempertahankan tingkat motivasi karyawan yang tinggi. Saat karyawan merasa diberikan umpan balik yang positif dan konstruktif, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkinerja dengan baik.

H3: Motivasi kerja dan pengawasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis asosiatif dengan pendekatan survey, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis data numerik. Sampel penelitian terdiri dari 33 karyawan CV Nikkindo Multicons yang merupakan seluruh anggota populasi karena diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner dengan aplikasi Google Form untuk mengumpulkan respon tentang motivasi kerja, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen kuesioner dirancang berdasarkan indikator pada tabel 1 dengan menggunakan *5 point likert scale* untuk skor masing-masing item. Instrumen diuji coba pada kelompok kecil untuk mengetahui kelayakan dan keabsahan setiap butir item. Kajian pustaka dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dari sumber seperti jurnal, buku, dan dokumen resmi perusahaan. Tahap persiapan penelitian lapangan adalah melakukan studi pendahuluan tentang CV. Nikkindo Multicons, menentukan unit analisis, merancang instrumen penelitian, melakukan uji coba instrumen pada kelompok kecil karyawan, dan mengumpulkan data dengan membagikan kuesioner pada 33 karyawan CV. Nikkindo Multicons. Kemudian, teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Penjelasan tentang indikator dan definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator dan Definisi Operasional Variabel Independen (X1)

Variabel	Indikator	Definisi Operasional
Motivasi Kerja	1. Kerja keras	Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya.
	2. Orientasi masa depan	
	3. Usaha untuk maju	
	4. Rekan kerja yang dipilih	
	5. Tingkat cita-cita yang tinggi	
	6. Orientasi tugas/sasaran	
	7. Ketekunan	
	8. Pemanfaatan waktu	

Sumber: [Mangkunegara \(2017\)](#)

Tabel 2. Indikator dan Definisi Operasional Variabel Independen (X2)

Variabel	Indikator	Definisi Operasional
Pengawasan Kerja	1. Kontrol Masukan	Pengawasan kerja adalah proses sistematis untuk melakukan pemantauan perilaku karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan dan standar yang ditetapkan.
	2. Kontrol Perilaku	
	3. Kontrol Pengeluaran	
	4. Supervisi	
	5. Keselarasan Tujuan	

Sumber: [Siagian \(2002\)](#)

Tabel 3. Indikator dan Definisi Operasional Variabel Dependen (Y)

Variabel	Indikator	Definisi Operasional
Kinerja Karyawan	1. Kualitas kerja	Kinerja karyawan adalah pencapaian kualitas dan kuantitas hasil kerja yang menjadi tanggungjawabnya.
	2. Kuantitas kerja	
	3. Tanggung jawab	
	4. Kerjasama	
	5. Inisiatif	

Sumber: [Hasibuan \(2018\)](#)

Indikator motivasi kerja pada tabel 1, menggunakan indikator [Mangkunegara \(2017\)](#) dengan definisi operasional memfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi dorongan karyawan dalam bekerja. Kemudian tabel 2 menunjukkan indikator dari [Siagian \(2002\)](#) dan definisi operasional dari variabel independen pengawasan kerja kerja. Pada tabel 3, variabel dependen kinerja karyawan akan diukur dengan indikator dari [Hasibuan \(2018\)](#).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 4 Karakteristik Demografi Responden

Jenis Informasi	Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-Laki	25	75,76%
	Perempuan	8	24,24%
Usia	18 - 25 tahun	7	21,21%
	26 – 35 tahun	7	21,21%
	> 35 tahun	19	57,58%
Pendidikan	SMA/SMK	8	24,24%
	diploma	7	21,21%
	Sarjana	18	54,55%
Masa Kerja	< 1 tahun	5	15,15%
	1 – 5 tahun	17	51,52%
	6 – 10 tahun	6	18,18%
	> 10 tahun	5	15,15%
Jabatan	Bagian Keuangan	2	6,06%

Logistik	3	9,09%
Pelaksana	12	36,36%
Estimator	6	18,18%
Admin	3	9,09%
Drafter	4	12,12%
Petugas K3	3	9,09%

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Karakteristik responden yang menjadi subjek penelitian dapat dijelaskan dalam empat kategori. Jumlah responden laki-laki lebih mendominasi sebesar 75,76% sesuai dengan bidang pekerjaan jasa konstruksi yang memerlukan tugas lapangan. Kemudian, karyawan senior lebih besar proporsinya yaitu 57,58% di atas usia 35 tahun karena pelaksanaan proyek konstruksi membutuhkan pengalaman yang tinggi. Tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan Sarjana sebesar 54,55% yang mencerminkan kompetensi karyawan yang tinggi. Masa kerja karyawan didominasi karyawan yang baru bergabung sebanyak 51,52% karena perusahaan sering menggunakan tenaga lepas dan kontrak. Kemudian, jabatan yang dominan adalah pelaksana yang bekerja di lapangan untuk melakukan survei, mengurus perijinan, dokumen, pemeliharaan sarana dan merekrut tenaga konstruksi.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,728	0,3440	Memenuhi kriteria
	X1.2	0,574	0,3440	Memenuhi kriteria
	X1.3	0,834	0,3440	Memenuhi kriteria
	X1.4	0,687	0,3440	Memenuhi kriteria
	X1.5	0,671	0,3440	Memenuhi kriteria
	X1.6	0,739	0,3440	Memenuhi kriteria
	X1.7	0,713	0,3440	Memenuhi kriteria
	X1.8	0,747	0,3440	Memenuhi kriteria
Pengawasan Kerja (X2)	X2.1	0,505	0,3440	Memenuhi kriteria
	X2.2	0,776	0,3440	Memenuhi kriteria
	X2.3	0,767	0,3440	Memenuhi kriteria
	X2.4	0,810	0,3440	Memenuhi kriteria
	X2.5	0,786	0,3440	Memenuhi kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,846	0,3440	Memenuhi kriteria
	Y.2	0,830	0,3440	Memenuhi kriteria
	Y.3	0,836	0,3440	Memenuhi kriteria
	Y.4	0,698	0,3440	Memenuhi kriteria
	Y.5	0,874	0,3440	Memenuhi kriteria

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Kriteria validitas item pada masing-masing kuesioner adalah nilai r_{hitung} lebih tinggi dari nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,3440 sesuai dengan jumlah responden (N) sebesar 33 dan tingkat signifikansi 5% dua arah. Semua item yang digunakan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria karena nilai r_{hitung} berada pada kisaran antara 0,505 sampai 0,874 yang lebih tinggi dari 0,3440 sehingga memenuhi syarat uji validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Item	Tingkat reliabilitas
Motivasi Kerja (X1)	0,856	8	Tinggi
Pengawasan Kerja (X2)	0,771	5	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	5	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Kriteria reliabilitas kuesioner pada masing-masing variabel adalah 0,6. Hasil uji reliabilitas yang menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup tinggi untuk semua variabel yang diukur dalam penelitian. Setiap variabel menunjukkan nilai diatas 0,6 sehingga memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 7 Output Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameter	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,94284058
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,097
	Negative	-0,078
Test Statistic		0,097
Asym.Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Output uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai Sig diatas tingkat signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan memenuhi kriteria.

Uji Multikolinearitas

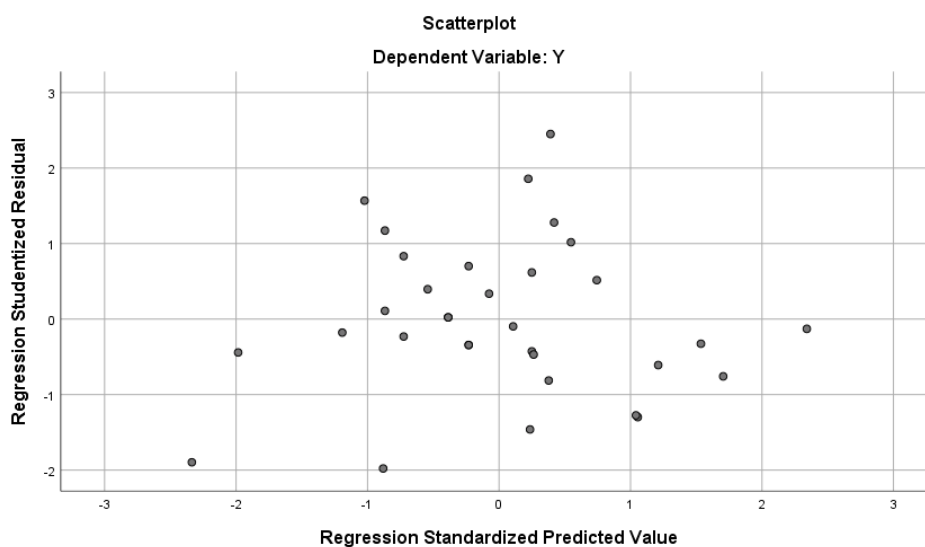
Tabel 8 Output Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,340	2,940	Memenuhi Kriteria
Pengawasan Kerja	0,340	2,940	Memenuhi Kriteria

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Hasil output uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai tolerance kedua variabel diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Dengan demikian kedua variabel memenuhi kriteria sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Persebaran data pada scatterplot

Scatterplot yang menunjukkan titik-titik data tersebar secara acak pada kedua sisi nilai 0 pada sumbu Y dan sumbu X dapat memberikan indikasi bahwa tidak ada pola sistematis dalam heteroskedastisitas data. Gejala heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas dari kesalahan model tidak konstan di sepanjang nilai-nilai independen. Dalam uji heteroskedastisitas, tujuan analisis data menggunakan scatterplot adalah memeriksa apakah ada pola tertentu dalam sebaran residu. Dengan demikian, tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Output Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,646	1,404			1,885	0,069
X1	0,350	0,072	0,592		4,894	0,000
X2	0,381	0,123	0,374		3,089	0,004

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Persamaan regresi linear berdasarkan output nilai beta yaitu $Y = 2,646 + 0,350X_1 + 0,381X_2 + e$. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai fungsi yang menunjukkan peningkatan sebesar 0,350 pada kinerja karyawan CV Nikkindo Multicons untuk setiap kenaikan 1 unit motivasi kerja apabila pengawasan kerja konstan. Sebaliknya, kinerja karyawan CV Nikkindo Multicons akan meningkat 0,381 saat pengawasan kerja meningkat 1 unit apabila motivasi kerja tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Output Uji Koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,922	0,850	0,841

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel 10 adalah 0,850 yang berarti bahwa proporsi pengaruh kedua variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja pada variabel independen yaitu kinerja karyawan CV Nikkindo Multicons adalah sebesar 85%. Faktor-faktor yang tidak termasuk ke dalam model regresi memberikan kontribusi sebesar 15% terhadap perubahan variabel kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 11 Output Uji F

Model	Sum of squares	df	Mean Square	f	Sig
1 Regression	161,796	2	80,898	85,316	0,000
Residual	28,446	30	0,948		
Total	190,242	32			

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Kriteria pengaruh yang signifikan dari kedua variabel independen secara simultan pada kinerja karyawan CV Nikkindo Multicons adalah nilai p-value kurang dari tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5%. Output uji F menunjukkan nilai p-value yang kurang dari 5% yaitu 0,000 sehingga hasil ini menunjukkan pengaruh secara simultan kedua variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Nikkindo Multicons.

Uji t

Tabel 12 Output Uji t

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	2,646	1,404		1,885	0,069
	X1	0,350	0,072	0,592	4,894	0,000
	X2	0,381	0,123	0,374	3,089	0,004

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Kriteria pengaruh yang signifikan dari prediktor kinerja karyawan CV Nikkindo Multicons adalah nilai p-value kurang dari tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5%. Berdasarkan output hasil uji t, motivasi kerja dan pengawasan kerja memiliki nilai p-value dibawah tingkat signifikansi yaitu 0,000 dan 0,004. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Nikkindo Multicons. Variabel pengawasan kerja lebih besar dibandingkan motivasi kerja yang tercermin dari nilai Betanya yang lebih tinggi yaitu 0,381.

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Nikkindo Multicons. Teori perilaku organisasi menjelaskan tentang motivasi kerja merupakan faktor dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi perilaku mereka dalam organisasi. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja karyawan karena dapat mengarahkan perilaku positif karyawan seperti lebih terlibat dalam pekerjaan, berusaha mencapai target, dan bekerja dengan giat. Dalam perusahaan konstruksi, kinerja karyawan berperan penting karena penyelesaian proyek konstruksi seringkali membutuhkan keahlian teknis yang tinggi, tindakan proaktif, komitmen tinggi dan dalam tenggat waktu yang ketat. Karyawan yang termotivasi dalam perusahaan lebih cenderung untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka agar dapat menyesuaikan dengan teknologi dan metode baru. Secara praktis, motivasi kerja sangat penting untuk membuat karyawan di CV Nikkindo Multicons tetap belajar metode baru yang lebih efisien dalam penyelesaian proyek konstruksi. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kehadiran karyawan dan komitmen untuk bekerja lembur hingga proyek selesai tepat waktu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Abid, 2020; Banne et al., 2023; Gayatri et al., 2021; Kurniawan, 2019; Makkulau & Asriandi, 2022; Prasetiyani, 2020; Rombe & Dongoran, 2021; Siregar, 2020; Suarni & Sudiyani, 2020; Sucipto et al., 2022) namun bertentangan dengan penelitian (Darmanto et al., 2022).

Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data menunjukkan peran signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Nikkindo Multicons. Teori perilaku organisasi menekankan bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas karyawan sehingga kinerja mereka sesuai dengan standar yang ada dalam ketentuan proyek. Pengawasan dalam pelaksanaan proyek konstruksi membantu karyawan untuk mendeteksi kesalahan, cacat, dan masalah lainnya yang dapat memengaruhi kualitas pekerjaan sehingga memastikan keamanan struktur konstruksi dan memenuhi persyaratan kontrak. Selain itu, pengawasan dapat mengidentifikasi kelemahan karyawan dan memberikan pelatihan atau bimbingan yang sesuai. Pelatihan tersebut akan berkontribusi pada pengembangan keterampilan karyawan sehingga kinerjanya dapat meningkat. Pengawasan yang efektif dalam perusahaan konstruksi sangat penting untuk memastikan kinerja yang optimal dan meminimalkan risiko dalam proyek-proyek konstruksi. Secara praktis, pengawasan yang dilakukan oleh manajer di CV Nikkindo Multicons dilakukan untuk memastikan pelaksanaan proyek sesuai dengan prosedur keselamatan, standar kualitas dan waktu yang ditentukan. Selain itu, pengawasan terhadap karyawan juga dapat memastikan penggunaan sumber daya yang efisien selama pelaksanaan proyek konstruksi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Ambarwati, 2021; Ariesa et al., 2020; Darmawati, 2019; Fakhirah et al., 2022; Hakim & Ayanti, 2021; Pitono & Averus, 2018; Ramdani et al., 2022; Situmorang et al., 2022; Susilo & Desitawati, 2020) namun bertentangan dengan penelitian (Afdal & Kasran, 2023; Siregar, 2020)

Pengaruh motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Simultan menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV Nikkindo Multicons. Teori perilaku organisasi menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor internal sedangkan pengawasan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat berinteraksi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang maksimal akan mendorong karyawan untuk menjadi proaktif dan mengambil inisiatif dalam menjalankan

pekerjaan mereka sedangkan pengawasan kerja yang efektif dapat membantu memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan kualitas yang tinggi. Interaksi kedua variabel tersebut akan membuat penyelesaian proyek berjalan tepat waktu tanpa adanya kesalahan atau cacat konstruksi yang memiliki dampak serius. Dalam prakteknya pada CV. Nikkindo Multicons, karyawan yang termotivasi kerja akan menghasilkan kinerja lebih optimal ketika mendapatkan pengawasan untuk memastikan terpenuhinya standar konstruksi bangunan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Amadi, 2022; Cing et al., 2021; Dian & Septiana, 2021; Hereyanti et al., 2021; Lie et al., 2021; Nitalia et al., 2022; Siregar, 2020; Widiastuti et al., 2020)

KESIMPULAN

Temuan penelitian berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan CV. Nikkindo Multicons adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan tugas konstruksi dan berkomitmen untuk menyelesaikan proyek tepat waktu. Kemudian, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Pengawasan kerja akan memastikan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar keselamatan, standar kualitas dan kontrak proyek sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih terarah dan meningkat. Secara simultan, motivasi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Interaksi antara motivasi kerja dan pengawasan kerja akan meningkatkan kinerja yang berkualitas dan sesuai tenggat waktu. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman hubungan motivasi kerja, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan dalam bidang industri jasa konstruksi yang memiliki dinamika dan tantangan khusus dalam mengelola kinerja karyawan.

SARAN

Saran Praktis

Saran untuk CV. Nikkindo Multicons adalah merancang dan mengimplementasikan program motivasi kerja yang dirancang khusus untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas dalam pelaksanaan proyek konstruksi. Program motivasi kerja meliputi penghargaan pada karyawan yang berkomitmen melakukan pekerjaan melebihi target dan insentif bagi karyawan yang lembur untuk menyelesaikan proyek konstruksi sesuai tenggat waktu. Pihak manajemen dapat meningkatkan pengawasan kerja yang efektif agar kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan dapat meningkat. Dengan mengkombinasikan program motivasi kerja dan pengawasan yang efektif, CV. Nikkindo Multicons dapat mendorong produktivitas karyawan dengan kualitas yang tetap terjaga sesuai standar.

Saran Teoritis

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berdasarkan hasil kajian penelitian sebelumnya. Selain itu, peneliti menyadari keterbatasan kemampuan penelitian yang hanya fokus pada satu perusahaan, sehingga sampel penelitian lanjutan pada perusahaan jasa konstruksi dapat ditingkatkan jumlahnya agar hasil penelitian dapat lebih merepresentasikan populasi.

REFERENSI

- Abid, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mas di Jakarta. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2). <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1089>
- Afdal, Muh., & Kasran, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. *Jesya*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.954>
- Aliyati, Supriyati, Y., & Akbar, M. (2020). The Effect of Supervision, Motivation Andwork Commitment with Employee Performance at Directorate General of Islamic Community Guidance Ministry of Religion of The Republic Of Indonesia. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 4(2). <https://doi.org/10.21009/ijhcm.04.02.08>
- Amadi, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Karet Sentosa Medan. *Jurnal Ekonomika*, 27(1). <https://doi.org/10.51179/eko.v27i1.1036>

- Ambarwati, A. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Pemanfaatan Accounting Information System sebagai Pemoderasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 6(3). <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v6i3.128>
- Ariesa, Y., Kamal, J., Fransisca, F., Gunawan, G., & Emmanuel, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3599>
- Aryono, M. D., Riyadi, S., & Priyawan, S. (2022). Penilaian Kinerja Perusahaan Jasa Kontruksi PT. Ganesha Praptama Karya Berdasarkan Pendekatan Metode Balance Scorecard. *JURNAL EKUIVALENSI*, 8(1). <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v8i1.634>
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT. PLN. (Persero) ULTG Palopo. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2). <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Cing, C., Yuniar, K., & Selvia, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Star Auto Multilink Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(2), 101–114. <https://doi.org/10.46880/METHONOMI.VOL7NO2.PP101-114>
- Darmanto, R. F., Ariyanti, A., & Andriyani, M. (2022). Pengawasan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(2). <https://doi.org/10.33370/jmk.v19i2.905>
- Darmawati, T. (2019). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Havraco Jaya Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3). <https://doi.org/10.31851/jmwe.v12i3.3279>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dian, Z., & Septiana, N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4). <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i4.1376>
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio E-Kons*, 14(2). <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.11863>
- Gayatri, I. G. A. S., Antari, N. L. S., & Astuti, N. L. Y. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung). *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(2).
- Hakim, F., & Ayanti, M. (2021). Pengaruh Total Quality Management dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory Chingluh. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3379>
- Hashiguchi, N., Sengoku, S., Kubota, Y., Kitahara, S., Lim, Y., & Kodama, K. (2021). Age-dependent influence of intrinsic and extrinsic motivations on construction worker performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph18010111>
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13th ed.). PT Bumi Aksara.
- Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.35899/biej.v3i1.182>
- Huang, Y. (2021). Work motivation and operational risk assessment: a new direction for organisational behaviour studies. *International Journal of Risk Assessment and Management*, 24(1). <https://doi.org/10.1504/IJRAM.2021.119953>
- Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3). <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- Lie, D., Wijaya, A., & Nitalia, N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1).

- Makkulau, A., & Asriandi, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Sulawesi Selatan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(5). <https://doi.org/10.53625/juremi.v1i5.1677>
- Mamabolo, M. M., Malatji, K. S., & Mphahlele, L. K. (2022). The role of supervisors in the implementation of the Integrated Quality Management System in schools. *South African Journal of Education*, 42(1). <https://doi.org/10.15700/saje.v42n1a2019>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya
- Nitalia, N., Butarbutar, M., & Efendi, E. (2022). The Influence Of Motivation, Supervision And Leader-Member Exchange (LMX) On Employee Performance With Turnover Intention As An Intervening Variable At PT Bank Mestika Dharma, Tbk Pematang Siantar City. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 10(2). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v10i2.449>
- Normi, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Sdm Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Sumatera Utara. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 8(1). <https://doi.org/10.30998/jabe.v8i1.10576>
- Pitono, A., & Averus, A. (2018). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Sosiohumaniora*, 20(1). <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v20i1.11677>
- Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Barutama di Balaraja. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2). <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1086>
- Ramdani, D., Razak, D. Abd., & Prahara, S. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1). <https://doi.org/10.59713/jipik.v1i1.31>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behaviour, Global Edition, 18th ed.* Pearson.
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.38536>
- Siagian, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara .
- Siregar, I. H. (2020). Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282>
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(1). https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i1.414
- Sucipto, I., Kusumah, D. H., Gunawan, A., & Suryadi, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(3), 309–322. <https://doi.org/10.32534/JV.V17I3.3330>
- Susilo, B. W., & Desitawati, Y. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT EUDE Indonesia. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(1). <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i1.74>
- Vasylichenko, Y. M. (2022). State Supervision of Urban Construction: Modern Realities. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 13(3). <https://doi.org/10.30880/ijscet.2022.13.03.005>
- Widiastuti, T., Bodroastuti, T., & Murtiana, D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sakapatat Masamar Sosial). *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v17i1.1127>