



PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. WIRA FLOPACK

Heston Manulang^{1*}, Indi Nervilia², Katarina Vaneshia Nunggun³

¹Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung, Kota Bandung, Indonesia

^{2,3}Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia

hestonsimanulang@gmail.com^{1*}, indi.nervilia@gmail.com²,
yesannunggun@gmail.com³

Abstract. *This study aims to analyze the effect of supervision and work motivation on employee performance at CV. Wira Flopack, both partially and simultaneously. The background of this study is the suboptimal achievement of work targets and timeliness of task completion, which are suspected to be influenced by supervision and work motivation. This research employed a quantitative method with a causal associative approach. The population consisted of all 50 employees of CV. Wira Flopack, and a saturated sampling technique was used so that the entire population served as the research sample. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis included validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test using SPSS version 26. The results showed that partially, supervision has no significant effect on employee performance, while work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, supervision and work motivation have a significant effect on employee performance at CV. Wira Flopack. The coefficient of determination of 66.0% indicates that both variables explain 66.0% of the variation in employee performance, while the remaining 34.0% is influenced by other factors not examined in this study. The conclusion is that work motivation is a more dominant factor in improving employee performance compared to supervision. Therefore, the company is advised to enhance employee work motivation through rewards, self-development opportunities, and creating a conducive work environment to optimize employee performance.*

Keywords: : Supervision, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wira Flopack, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini adalah belum optimalnya pencapaian target kerja dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang diduga dipengaruhi oleh pengawasan dan motivasi kerja. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Wira Flopack berjumlah 50 orang, dan teknik sampling jenuh digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert.

Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Wira Flopack. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,0% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan 34,0% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Simpulan penelitian ini adalah motivasi kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan pengawasan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Pengawasan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi perusahaan pengemasan karena mutu hasil kerja, jumlah produk yang diselesaikan, ketepatan waktu, dan kerja sama antarpekerja berkaitan langsung dengan kelancaran proses operasional. Kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada cara perusahaan mengarahkan pekerjaan dan pada dorongan karyawan untuk menyelesaikannya. Robbins & Judge, (2022) mengaitkan kinerja dengan kemampuan, usaha, dan kesempatan individu, sedangkan Akbar, (2017) memandangnya sebagai hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks tersebut, pengawasan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang relevan untuk ditelaah bersama, meskipun hubungan empiris keduanya dengan kinerja perlu diuji pada setiap konteks organisasi.

CV. Wira Flopack bergerak di bidang packaging dan memerlukan ketepatan proses serta kesesuaian hasil pengemasan dengan standar perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilaporkan dalam naskah penelitian, ditemukan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, penumpukan tugas, dan produk yang belum sesuai dengan standar pengemasan. Naskah juga mencatat keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta kecenderungan sebagian karyawan meninggalkan area kerja sebelum waktu yang ditentukan. Temuan awal ini menunjukkan persoalan operasional yang perlu dijelaskan; temuan tersebut belum cukup untuk memastikan bahwa penyebabnya adalah lemahnya pengawasan atau rendahnya motivasi kerja.

Secara konseptual, pengawasan mencakup penetapan standar, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbandingan hasil dengan standar, dan tindakan korektif ketika terjadi penyimpangan (Robbins & Coulter, 2022). Melalui proses tersebut, perusahaan dapat mengenali masalah mutu dan keterlambatan kerja serta menentukan perbaikan yang diperlukan. Motivasi kerja, di sisi lain, berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan (Robbins & Coulter, 2022). Penelitian ini menggunakan hierarki kebutuhan Maslow sebagai dasar konseptual motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kerangka ini membantu menjelaskan kemungkinan dorongan kerja karyawan, tetapi tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa pemenuhan setiap kebutuhan akan meningkatkan kinerja.

Penelitian terdahulu telah menelaah hubungan variabel tersebut dalam berbagai organisasi. Lie et al., (2021) mengkaji motivasi dan pengawasan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada cabang perbankan; Najriyana & Rahman, (2021) mengkaji pengawasan dan kinerja pada sebuah perusahaan berbentuk CV; sedangkan Basyid, (2024) meneliti motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kajian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan dan motivasi telah menjadi perhatian dalam penelitian kinerja. Namun, perbedaan sektor, karakter pekerjaan, dan susunan variabel membuat hasil dari organisasi lain tidak dapat langsung dipakai untuk menjelaskan persoalan mutu pengemasan, penyelesaian tugas, dan disiplin kehadiran di CV. Wira Flopack. Karena rincian metode dan temuan studi tersebut belum dijelaskan secara memadai dalam naskah sumber, penelitian ini tidak mengklaim adanya pertentangan hasil atau kekosongan literatur secara umum.

Celah penelitian yang dapat dirumuskan secara terukur adalah belum tersedianya bukti dalam naskah ini mengenai hubungan pengawasan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Wira Flopack, baik ketika masing-masing variabel dianalisis secara terpisah maupun ketika keduanya dimasukkan dalam satu model. Pengujian pada perusahaan ini diperlukan untuk menilai apakah pengawasan yang berorientasi pada standar dan tindakan perbaikan, serta motivasi yang diukur melalui kebutuhan karyawan, berkaitan dengan variasi kinerja yang mereka laporkan. Dengan demikian, penelitian berangkat dari persoalan operasional yang teramati dan

pertanyaan empiris yang spesifik pada objek penelitian, bukan dari anggapan bahwa kedua faktor tersebut pasti merupakan penyebab masalah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan pengawasan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV. Wira Flopack, baik secara parsial maupun simultan. Pertanyaan penelitian adalah: (1) apakah pengawasan berhubungan dengan kinerja karyawan; (2) apakah motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan; dan (3) apakah kedua variabel secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja karyawan? Penelitian ini diharapkan menambah bukti empiris pada konteks perusahaan pengemasan dan memberi bahan pertimbangan bagi manajemen untuk meninjau praktik pengawasan serta upaya pemenuhan kebutuhan kerja karyawan. Karena rancangan yang digunakan adalah survei satu waktu dengan analisis regresi, hasilnya ditafsirkan sebagai hubungan statistik dan tidak secara otomatis menetapkan hubungan sebab akibat.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel pengawasan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada CV. Wira Flopack. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Wira Flopack yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden (Creswell, 2018).

Variabel pengawasan (X1) diukur melalui indikator penetapan standar kerja, penilaian atau pengukuran kerja, perbandingan hasil kerja dengan standar, dan tindakan perbaikan. Variabel motivasi kerja (X2) diukur berdasarkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, penghargaan, dan

aktualisasi diri. Sementara itu, kinerja karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai sumber data utama dan wawancara informal sebagai data pendukung. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Creswell, 2018).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi 0,05 (Creswell, 2018).

3. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 50 responden karyawan CV. Wira Flopack menggunakan SPSS, instrumen penelitian telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas sehingga data dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Pengujian asumsi menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam penelitian. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,665 pada variabel pengawasan dan motivasi kerja, sedangkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,806 dan 0,569, sehingga tidak ditemukan masalah multikolinearitas maupun heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 13,309 + 0,066X_1 + 0,851X_2$. Koefisien pengawasan sebesar 0,066 menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0,521 > 0,05$. Sementara itu, motivasi kerja memiliki koefisien

sebesar 0,851 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengawasan.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wira Flopack, dengan nilai signifikansi $0,521 > 0,05$. Artinya, perubahan dalam pengawasan yang diterapkan perusahaan belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengawasan bukan menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan pada objek penelitian ini.

Gambar 1. Output SPSS *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.309	4.265		3.121	.003
	Pengawasan	.066	.101	.067	.647	.521
	Motivasi Kerja	.851	.115	.772	7.399	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS, 2026

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab terhadap tugas, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Wira Flopack.

Gambar 2. Output SPSS *Coefficients*

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.309	4.265		3.121	.003
	Pengawasan	.066	.101	.067	.647	.521
	Motivasi Kerja	.851	.115	.772	7.399	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS, 2026

Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 45,621, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,20 dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, pengawasan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pengawasan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, ketika dikombinasikan dengan motivasi kerja, kedua variabel tersebut mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan berfungsi sebagai alat pengendalian, sedangkan motivasi menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Gambar 3. Output SPSS ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853.810	2	426.905	45.621	.000 ^b
	Residual	439.810	47	9.358		
	Total	1293.620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengawasan

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS, 2026

Gambar 3. Menunjukkan besarnya kontribusi pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,660 atau 66,0%. Artinya, pengawasan dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 66,0%, sedangkan 34,0% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan pada CV. Wira Flopack.

Gambar 4. Output SPSS Model *Summary* Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.646	3.059

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengawasan

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS, 2026

Gambar 4 menunjukkan bahwa secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pengawasan secara parsial belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih besar terhadap peningkatan motivasi kerja, antara lain melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

4. PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengawasan memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,066, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,647$; $\text{Sig.} = 0,521 > 0,05$). Koefisien terstandar sebesar 0,067 juga menunjukkan hubungan yang relatif kecil dalam model. Dengan demikian, setelah motivasi kerja diperhitungkan, penelitian ini belum menemukan bukti statistik yang cukup bahwa pengawasan memberikan pengaruh parsial yang nyata terhadap kinerja karyawan CV. Wira Flopack. Temuan ini tidak berarti pengawasan tidak diperlukan; kesimpulan dibatasi pada pengaruh yang terukur dalam sampel dan model penelitian ini.

Secara konseptual, pengawasan berfungsi memastikan pekerjaan mengikuti standar dan memungkinkan tindakan korektif ketika terjadi penyimpangan (Robbins & Coulter, 2022). Operasionalisasi pengawasan dalam penelitian ini mencakup penetapan standar kerja, pengukuran pekerjaan, perbandingan hasil dengan standar, dan tindakan perbaikan. Kinerja karyawan dalam naskah ini diukur melalui kualitas

kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama. Karena regresi menguji skor gabungan setiap variabel, hasil ini belum menunjukkan tahap pengawasan atau indikator kinerja mana yang paling terkait dengan ketidaksignifikanan tersebut.

Hasil ini berbeda dari Lie et al., (2021), yang menemukan pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun bersama motivasi, pada karyawan PT Bank Mestika Dharma. Widiastuti et al., (2020) juga melaporkan pengaruh pengawasan yang signifikan dalam model yang turut memasukkan disiplin kerja dan motivasi. Perbandingan ini memperlihatkan bahwa temuan CV. Wira Flopack tidak seragam dengan dua studi tersebut, tetapi perbedaan objek dan susunan prediktor membuat hasilnya tidak dapat diperlakukan sebagai replikasi langsung. Observasi awal mengenai keterlambatan, penumpukan tugas, dan ketidaksesuaian hasil pengemasan tetap relevan sebagai konteks masalah, tetapi tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa pengawasan menjadi penyebabnya. Implikasi yang sejalan dengan hasil adalah meninjau konsistensi standar, pencatatan hasil kerja, umpan balik, dan tindak lanjut korektif, sambil memantau kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama secara terukur.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,851 dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 7,399$; Sig. = 0,000, yang dilaporkan sebagai $p < 0,001$). Beta terstandar sebesar 0,772 menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan parsial yang lebih kuat daripada pengawasan dalam model ini (Beta = 0,067). Hasil ini mendukung kesimpulan bahwa motivasi merupakan faktor yang lebih dominan di antara dua variabel yang diuji, dengan batasan bahwa dominansi tersebut berlaku pada model dan data penelitian ini.

Temuan tersebut dapat dibaca melalui konsep motivasi sebagai intensitas, arah, dan ketekunan usaha dalam mencapai tujuan (Robbins & Coulter, 2022), serta teori kebutuhan (Maslow, 1943). Abbas, (2023) menekankan bahwa dorongan kerja dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal; kerangka Maslow membantu menguraikan kebutuhan yang dapat menjadi sumber dorongan tersebut. Dalam penelitian ini, kebutuhan itu diwakili oleh kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial atau rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kinerja yang diukur mencakup

kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama. Namun, karena analisis hanya menguji skor motivasi secara keseluruhan, hasilnya tidak dapat digunakan untuk menyatakan bahwa salah satu dari lima kebutuhan tersebut paling menentukan atau bahwa setiap dimensi kinerja meningkat pada tingkat yang sama.

Hasil positif ini sejalan dengan Lie et al., (2021) serta Widiastuti et al., (2020), yang sama-sama menemukan pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja. Tinjauan sistematis Nor et al., (2023) juga mencatat bahwa sebagian besar artikel yang mereka telaah melaporkan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja, meskipun beberapa studi menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Chien et al., (2020), dalam penelitian terhadap 398 karyawan hotel di Mongolia, menemukan bahwa tiga dari lima pendorong motivasi yang mereka ukur berkaitan efektif dengan kinerja; kategori tersebut berbeda dari lima kebutuhan Maslow yang dipakai dalam penelitian ini. Perbandingan ini mendukung relevansi motivasi, tetapi tidak membuktikan bahwa seluruh kebutuhan Maslow atau setiap konteks kerja menghasilkan pengaruh yang sama.

Secara praktis, perusahaan dapat menjaga motivasi melalui penghargaan yang layak, kesempatan pengembangan diri, kondisi kerja yang aman dan kondusif, serta hubungan kerja yang mendukung. Langkah tersebut selaras dengan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang menjadi dasar pengukuran penelitian. Pelaksanaannya sebaiknya dievaluasi melalui perubahan kualitas dan jumlah hasil kerja, ketepatan penyelesaian tugas, serta kerja sama; rekomendasi ini merupakan implikasi manajerial dari temuan agregat, bukan bukti bahwa masing-masing bentuk pemenuhan kebutuhan telah diuji secara terpisah.

Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 45,621 > F_{tabel} = 3,20$; $Sig. < 0,001$). Nilai korelasi berganda sebesar 0,812 menunjukkan hubungan gabungan yang kuat dalam sampel. Nilai R^2 sebesar 0,660 dan adjusted R^2 sebesar 0,646 menunjukkan bahwa model menjelaskan 66,0% variasi kinerja, atau sekitar 64,6% setelah penyesuaian terhadap jumlah prediktor dan ukuran sampel. Sisa 34,0% belum dijelaskan oleh

model; hasil ini tidak mengidentifikasi faktor tertentu sebagai penyebab sisa variasi tersebut.

Signifikansi uji F perlu dibaca bersama hasil uji t. Uji F menguji kelayakan pengaruh prediktor secara bersama, sedangkan uji t menilai kontribusi parsial masing-masing prediktor. Karena itu, hasil simultan yang signifikan tidak bertentangan dengan pengawasan yang tidak signifikan secara parsial; dalam model ini motivasi memiliki koefisien terstandar yang lebih besar dan signifikan, sedangkan kontribusi parsial pengawasan belum terbukti. Model penelitian juga tidak menguji interaksi antara pengawasan dan motivasi, sehingga hasilnya tidak cukup untuk menyimpulkan adanya efek sinergis atau mekanisme mediasi.

Temuan simultan ini sejalan dengan Lie et al., (2021), yang juga melaporkan pengaruh bersama pengawasan dan motivasi terhadap kinerja, dengan R^2 sebesar 0,645. Widiastuti et al., (2020) menemukan pengaruh simultan yang signifikan dari pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi; karena modelnya memuat prediktor tambahan, hasil tersebut bukan pembanding langsung untuk besaran R^2 penelitian ini. Pada studi Lie et al., pengawasan juga signifikan secara parsial, sedangkan pada CV. Wira Flopack tidak, sehingga kesamaan hasil gabungan tidak menghapus perbedaan kontribusi masing-masing variabel. Secara konseptual, pengawasan menyediakan standar, pengukuran, pembandingan, dan koreksi, sedangkan motivasi memberi dorongan untuk mengarahkan serta mempertahankan usaha kerja (Robbins & Coulter, 2022; Robbins & Judge, 2022). Keduanya dapat dipertimbangkan dalam pengelolaan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama, tetapi penelitian ini hanya menguji pengaruh langsung pada skor gabungan kinerja.

Kontribusi pembahasan ini terletak pada temuan kontekstual bahwa motivasi merupakan prediktor parsial yang lebih kuat, sementara pengawasan tetap menjadi bagian dari model yang signifikan ketika diuji bersama motivasi. Perusahaan dapat menggabungkan pemantauan kerja yang konsisten dengan dukungan motivasional dan mengevaluasi hasilnya pada keempat indikator kinerja. Kesimpulan ini terbatas pada 50 karyawan di satu perusahaan dan dua prediktor, sehingga penerapannya pada organisasi lain memerlukan kehati-hatian; penelitian ini juga tidak menguji dimensi secara terpisah, interaksi, ataupun faktor di luar model.

KESIMPILAN

Berdasarkan tujuan penelitian, pengawasan dan motivasi kerja dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV. Wira Flopack secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,066, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,521 > 0,05$. Dengan demikian, pengawasan belum terbukti memberikan pengaruh parsial yang nyata terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,851 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai beta terstandar motivasi kerja sebesar 0,772 lebih besar dibandingkan pengawasan sebesar 0,067. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Wira Flopack.

Secara simultan, pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 45,621 > F_{tabel} sebesar 3,20. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,660 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 66,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan 34,0% sisanya berada di luar model penelitian. Kontribusi utama penelitian ini adalah memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja memiliki peran lebih kuat, sementara pengawasan berkontribusi dalam model ketika dianalisis bersama motivasi.

Implikasi bagi perusahaan adalah memprioritaskan peningkatan motivasi melalui penghargaan, lingkungan kerja yang aman dan kondusif, hubungan kerja yang baik, serta kesempatan pengembangan diri. Pengawasan tetap perlu diperkuat melalui penetapan standar, pengukuran pekerjaan, perbandingan hasil, pemberian umpan balik, dan tindakan korektif. Penelitian ini terbatas pada 50 karyawan dalam satu perusahaan, menggunakan data pada satu periode, serta hanya menganalisis pengawasan dan motivasi kerja sehingga kesimpulannya berlaku sesuai konteks penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi dan Perannya dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *Balanca: Jurnal Ekonomi*

- Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Akbar, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2430>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The Effect of Work Motivation on Employee Performance: Empirical Evidence from 4-Star Hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Creswell, A. J. (2018). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Lie, D., Wijaya, A., & Nitalia. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 95–108. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/299>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Najriyana, E., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan CV. Options House Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 2, 762–771. <https://www.jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/467>
- Nor, M. F., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Systematic Literature Review: The Importance of Work Motivation to Employee Performance. *Jurnal Pamator*, 16(1), 34–48. <https://doi.org/10.21107/pamator.v16i1.19060>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- 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 Dan Bisnis*, 17(1), 23–35. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v17i1.109124>