

# PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CV ADI JAYA DI BEKASI

Muh Iqbal Hidayat Syarif<sup>1</sup>, Hari Susanta<sup>2</sup>, Agung Budiarmo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Departemen Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

<sup>1</sup>Email : [iqbalsyarif821@gmail.com](mailto:iqbalsyarif821@gmail.com)

**Abstract :** *The high competition of companies in an era dominated by the use of high technology, requires companies to continue to grow, one of which is CV Adi Jaya. The internal part of the CV Adi Jaya company through supervision and motivation continues to improve employee performance. The purpose of this study is to find out the motivation and supervision in influencing employee performance. This study is of the explanatory research type. The population taken was 30 employees working at CV Adi Jaya in Bekasi City. The technique in taking samples in this study, namely probability sampling, uses the total sampling sample technique. In this study, the analysis uses quantitative and qualitative using data analysis techniques for validity and reliability testing, correlation coefficients, simple and multiple linear regressions, coefficients of determination, t tests and F tests. The results of this study show that the variables of supervision and motivation have an influence on the performance of CV Adi Jaya employees. Temperament and motivation are strongly related to employee performance. If the variables of supervision and motivation increase or decrease in the perceptions of respondents, it affects the variables of employee performance. Based on these results, CV Adi Jaya is advised to improve the implementation of supervision carried out objectively, increase motivation for employees to achieve their goals by working seriously, provide knowledge so that employees have broad insights so as to maximize employee performance.*

**Keywords:** *Supervision, Motivation, Employee Performance*

**Abstrak:** Tinggi nya persaingan perusahaan pada zaman yang didominasi oleh penggunaan teknologi yang tinggi ini, menuntut perusahaan untuk terus berkembang salah satunya adalah CV Adi Jaya. Bagian internal perusahaan CV Adi Jaya melalui pengawasan dan motivasi terus memperbaiki kinerja karyawan. Tujuan dari kajian ini, yaitu mencari tahu motivasi dan pengawasan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kajian ini bertipe *explanatory research*. Populasi yang diambil adalah karyawan kerja pada CV Adi jaya di Kota Bekasi berjumlah 30 orang. Teknik dalam mengambil sampel dalam kajian ini, yaitu *probability sampling* mempergunakan teknik *sample total sampling*. Pada kajian ini, analisisnya mempergunakan kuantitatif maupun kualitatif mempergunakan teknik analisis data pengujian validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi, regresi linear sederhana maupun berganda, koefisien determinasi, uji t serta uji F. Hasil kajian ini memperlihatkan variabel *pengawasan* maupun *motivasi* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan CV Adi Jaya. Pengawasam dan motivasi berhubungan kuat dengan kinerja pegawai. Apabila variabel pengawasan dan motivasi terjadi peningkatan atau penurunan para persepsi responden, maka mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Berdasar hasil tersebut maka CV Adi Jaya disarankan untuk meningkatkan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan secara objektif, meningkatkan motivasi kepada karyawan untuk mencapai cita-cita dengan bekerja secara bersungguh-sungguh, memberikan pengetahuan agar karyawan memiliki wawasan yang luas sehingga memaksimalkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** *Pengawasan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Setiap perusahaan baik skala besar maupun kecil, dalam mencapai tujuan usahanya tidak terlepas dari beberapa faktor, yaitu sumber daya, baik berupa dana, mesin, alam, dan manusia. Namun diantara faktor tersebut sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam manajemen sehingga tenaga kerja atau karyawan pada suatu perusahaan merupakan pengelola dari beberapa sumber daya lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Pencapaian tujuan tersebut sebuah organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, sebab itu organisasi atau perusahaan terikat satu sama lain. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal (David, 2006).

Menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Peranan manajemen merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan manajemen yang dilakukan secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja didalamnya.

Selain itu pengawasan juga diperlukan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karena dengan adanya pengawasan dapat meminimalkan kesalahan pekerjaan karyawan. Sesuai dengan yang dikemukakan Fayol tentang sasaran pengawasan dalam Siagian (2005) bahwa sasaran pengawasan adalah untuk menunjukkan kelemahan – kelemahan dan kesalahan – kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali.

Pengawasan di bidang manusia dan segala aktivitasnya bermaksud guna mencari tahu jenis aktivitas yang dilakukan, berdasar pada arahan, rencana maupun prosedur kerja. Pengawasan yang terlaksana dengan baik mampu memaksimalkan kinerja karyawan sehingga karyawan tetap berupaya mempertanggungjawabkan diri atas segala tugas yang ia emban.

Kinerja pegawai sebagai capaian kerja yang diukur melalui mutu atau jumlah dan berdasar pada penentuan standar kerja. Kinerja yang baik akan terlaksana secara maksimal dan perlu berdasar pada standar perusahaan, serta menunjang pencapaian tujuan organisasi. Meningkatnya kinerja pegawai bakal memberikan dampak positif untuk organisasi, terutama supaya bisa menjaga keberlangsungan diri di tengah persaingan yang inkonsisten. Sebab itulah, pengelolaan kinerja pegawai menjadi tantangan serius sebab tujuan dan kesuksesan organisasi bergantung ke SDM yang dimiliki.

CV Adi Jaya berdiri sejak 2010. sejauh ini CV Adi Jaya tetap memfokuskan diri sebagai perusahaan fabrikasi baja, meliputi konstruksi sipil besi maupun baja, fabrikasi *dust collector*, *conveyor*, *storage tank*. Dengan kebergantungan dari konsumen, CV Adi Jaya berupaya memaksimalkan kinerja mereka. Perihal ini diperlihatkan dengan meningkatkan perjanjian dan kebergantungan yang sudah diberikan. Penggabungan SDM secara profesional, ketersediaan teknologi maupun manajemen yang baik, pun ditunjang oleh alat yang layak, maka seluruh akan memprioritaskan keselamatan, tepat waktu, mutu, dan harga bersaing.

Kinerja pegawai CV Adi Jaya meningkat ataupun menurun. Pada 2018 kinerja karyawan dengan kriteria sangat baik berjumlah 9 orang kemudian menurun di tahun 2019 namun meningkat lagi ditahun 2020 dan 2021 walaupun belum mencapai capain tertinggi seperti tahun 2018. Penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 sampai tahun 2019 karyawan yang bekerja dengan baik mengalami penurunan yang tergolong rendah memasuki tahun 2020 sampai tahun 2021 karyawan yang bekerja dengan baik menurun di angka 9 dan 8. Tahun 2018 penilaian karyawan berkategori cukup berjumlah 5 orang meningkat di tahun 2019 berjumlah 13 orang, namun kenaikan ini tidak baik karena jumlah karyawan dengan kategori sangat baik dan baik menurun di tahun 2019, kemudian mengalami penurunan di tahun 2020 hingga terakhir di tahun 2021 jumlah karyawan dengan kategori cukup berjumlah 17 orang. Hal ini dianggap tidak baik karena dengan terganggunya kinerja karyawan.

Guna menilai kinerja, secara umum organisasi mempergunakan skala, terdiri atas sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik. Pemakaian skala ini bermaksud agar bisa mencari tahu tingkatan kinerja yang didapat pada diri pegawai Untuk menghadapi era global, CV Adi Jaya berkembang secara kuat dengan mengandalkan daya saing yang tinggi terhadap SDM. Kemampuan tenaga kerja dan upaya memperbaiki manajemen dijadikan fokus utama. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan berupa, Kuantitas bekerja, Kualitas kerja, Pengetahuan Kerja, Kreativitas, Kerja sama, dan dapat Dipercaya

Menjalankan peran pengawasan maupun pengendalian internal bermaksud guna menyelenggarakan perusahaan yang sehat dan pengelolaan yang baik. Sesuai hasil yang peneliti dapatkan di CV Adi Jaya dengan mewawancarai sepuluh pegawai, pelaksanaan fungsi pengawasan sejauh ini telah berjalan, namun akan terus ditingkatkan. Hal tersebut terbukti dari pegawai yang memiliki antusias dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan pegawai pun berupaya untuk melebur ke dalam tugas kerja.dari kesepuluh pegawai yang peneliti wawancara, seluruh pegawai sudah bekerja di atas 2 tahun. Pengawasan yang di lakukan di kantor CV Adi Jaya yang berkantor di Bekasi Jawa Barat, bagain administrasi dan kepegawaian menyatakan bahwa CV Adi Jaya membahas perihal masalah kinerja pegawai, yang erat kaitannya dengan bermacam faktor, seperti kemampuan dan motivasi. Selama menilai, peneliti mempergunakan metode pemeriksaan hasil kerja yang sudah diperoleh pegawai. Kemudian, perbandingan antara hasil penilaian dengan yang sepatutnya didapat berdasar penetapan indikator. Tahap lainnya, yaitu mengoreksi atau mengupayakan supaya segala sesuatu yang terencana bisa terealisasikan. Sesuai bagian administrasi dan kepeawaian CV Adi Jaya melalui wawancara singkat tersebut terkadang ada tenaga kerja yang tidak benar-benar mempergunakan waktu mereka (sekadar absen, kemudian pergi kembali), dan minimnya keinginan menuntaskan tugas kerja sesuai waktu yang ditentukan sehingga mempersulit perusahaan dalam mencapai sasaran

Selama ini, penerapan sumber daya manusia berperan cukup penting, terutama mengenai koordinasi perihal pekerjaan antara pimpinan dan pegawai. Apabila tingkat retensi terpengaruh oleh motivasi. maka perihal ini bisa memengaruhi rasa nyaman seseorang selama menjalankan tugas kerja. saat seseorang termotivasi di tempat kerja, berarti faktor tersebut bisa mendorong seseorang untuk kian mempertanggungjawabkan apa yang menjadi kewajibannya

Peningkatan pengawasan kerja serta memberikan motivasi kerja terhadap karyawan perlu mendapat dorongan dari perusahaan demi memperbaiki maupun meningkatkan kinerja di seluruh aspek, termasuk mengorganisasi secara maksimal dan memunculkan rasa percaya terhadap layanan yang didapat dari organisasi. Sudah sepatutnya organisasi memberi perhatian dan memperbaiki faktor yang memengaruhi kinerja pegawainya, maka nantinya bakal menciptakan kinerja yang bermutu. Berlandaskan ke pemaparan tersebut, peneliti memiliki ketertarikan guna melangsungkan kajian

perihal pengawasan dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai di CV Adi Jaya, Bekasi, Jawa Barat.

## Kerangka Teori

### *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengawasan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

H. Malayu S.P Hasibuan (2005) menjabarkan manajemen sumber daya manusia sebagai seni atau ilmu yang menentukan relasi dan peran pekerja supaya efektif maupun efisien dalam membantu perwujudan tujuan organisasi, pegawai maupun masyarakat. Winardi (2010) menyebut bila pengawasan ialah seluruh kegiatan yang manajer laksanakan untuk memperjelas bila hasil aktual berdasar pada hasil yang terencana.

Daryanto (2003), motivasi sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri individu atas kesadaran atau tidak sadar untuk menjalankan kegiatan tertentu. Edison (2016) memperjelas apabila kinerja bisa disebut sebagai hasil dari kegiatan yang teramati selama rentang waktu tertentu, serta akan membandingkannya dengan ketentuan yang sudah diaplikasikan.

## Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga *Pengawasan* memengaruhi *Kinerja Karyawan* di CV Adi Jaya.

H2 : Diduga *Motivasi kerja* memengaruhi *Kinerja Karyawan* di CV Adi Jaya

H3 : Diduga *Pengawasan* maupun *Motivasi Kerja* memengaruhi *Kinerja Karyawan* di CV Adi Jaya.

## Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* dan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *Total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui angket. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 30 responden karyawan CV Adi Jaya . Pada penelitian menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi sederhana dan berganda, signifikansi uji t dan uji F.

## Hasil

Berikut merupakan hasil analisis data pengujian pengaruh variabel *Pengawasan* (X1) , *Motivasi* (X2) terhadap *Kinerja karyawan* (Y) seperti pada Tabel 1. Pada uji korelasi *Pengawasan* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.531 yang mana merupakan kategori sedang dan determinasi sebesar 35,6%. Hasil pengujian menggunakan uji t memperoleh hasil t hitung 3,134 > t tabel 1,984, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga, pada hipotesis 1 (H1) yaitu “diduga ada pengaruh *Pengawasan* kepada kinerja karyawan *CV Adi Jaya*” adalah **diterima**. Guna meningkatkan kinerja karyawan maka dapat meningkatkan *Pengawasan* salah satu contohnya dengan melakukan pengawasan secara rutin, dan melaksanakan evaluasi setelah pelaksanaan pengawasan. Hal ini akan sejalan dengan kinerja karyawan makin tinggi pengawasan, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

**Tabel 1. Uji Hipotesis**

No	Uji Hipotesis	Hasil			Keterangan	
		t hitung/ F hitung	Signifikansi	Korelasi		
1	Pengaruh <i>Pengawasan</i> (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	3,314	0,000	0,531	35,6%	Ha Diterima
2	Pengaruh <i>Motivasi</i> (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	9,003	0,000	0,406	45,3%	Ha Diterima
3	Pengaruh <i>Pengawasan</i> (X1) dan <i>Motivasi</i> (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)	5,341	0,000	0,532	53,2%	Ha Diterima

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2022

Selain itu *Motivasi* juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Itu berdasarkan uji analisis korelasi yang sudah ditempuh peneliti menunjukkan nilai 0,406 yang mana masuk ke kategori kuat dan determinasi sebesar 45,3%. Hasil pengujian menggunakan uji t memperoleh hasil t hitung 9,003 > t tabel 1,984, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga, pada hipotesis 2 ( $H_2$ ) yaitu “diduga ada pengaruh *motivasi* kepada kinerja karyawan CV *Adi Jaya*” adalah **diterima**. Hal ini berarti *motivasi* memengaruhi kuat kinerja karyawan yang mana faktor yang bisa mempengaruhi yaitu meningkatkan fokus kerja dan bekerja dengan sungguh-sungguh karena hal ini akan memberi nilai positif yang sama baiknya ke benak karyawan dan dapat mendorong kinerja karyawan

Dari analisis penelitian pengaruh *pengawasan* dan *motivasi* terhadap kinerja karyawan ditemui bahwa sebesar 0,532 pada uji korelasi linear berganda dapat dikategorisasikan korelasi yang kuat dan determinasi sebesar 53,2%. Hasil pengujian menggunakan uji t memperoleh hasil F hitung 5,341 > F tabel 3,09, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga, pada hipotesis 3 ( $H_3$ ) yaitu “diduga ada pengaruh *pengawasan* dan *motivasi* kepada kinerja karyawan CV *Adi Jaya* ” adalah **diterima**. Sebab itulah, hipotesis ketiga diterima. Atas dasar itulah, pihak CV *Adi Jaya* dapat berupaya memaksimalkan pengawasan yang objektif dengan memberikan terpaan secara berulang-ulang agar terjadi pengawasan yang semakin baik kepada karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh *Pengawasan* terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama *pengawasan* berefek bagus dan krusial kepada kinerja karyawan. Winardi (2010) menyebut bila pengawasan ialah seluruh kegiatan yang manajer laksanakan untuk memperjelas bila hasil aktual berdasar pada hasil yang terencana dalam hal ini CV *Adi Jaya*. Hasil kajian ini sama seperti kajian milik Retnoningsih (2020) yang membuktikan bahwa variabel *pengawasan* memberi efek baik dan bermakna bagi variabel kinerja karyawan. Perihal ini memberikan makna bahwa makin baik pengawasan dari CV *Adi Jaya* terhadap Kinerja karyawan maka hasil dari pekerjaan yang telah dicapai akan sesuai dengan target dan juga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

### **Pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap Kinerja Karyawan**

Mengacu hasil pengujian hipotesis kedua *Pengawasan* punya pengaruh atas Kinerja karyawan. Bagi Daryanto (2003), motivasi sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri individu atas kesadaran atau tidak sadar untuk menjalankan kegiatan tertentu. CV Adi Jaya sudah memiliki jawaban responden, responden selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan perusahaan didukung dengan tingginya ketekunan responden untuk terus bertanya jika ada tugas yang belum dipahami atau terdapat masalah. Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Nurcahyani dan Adnyani (2016) mendapati bila secara positif motivasi memengaruhi cukup penting bagi kinerja pegawai. Perihal ini memperjelas bila motivasi telah terlaksana maksimal sehingga memberi pengaruh ke kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Pengawasan dan Motivasi Kerja* terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan kajian yang sudah terlaksanakan di atas dengan menggunakan beberapa pengujian didapatkan *Pengawasan* dan *Motivasi kerja* punya relasi yang kuat bagi Kinerja Karyawan. Kemudian dapat diketahui juga berdasarkan hasil uji pada penelitian di atas mengatakan jika variabel *pengawasan* dan *motivasi kerja* memengaruhi kinerja karyawan CV Adi Jaya di Bekasi. Maka dari itu jika, pihak CV Adi Jaya dapat berupaya memaksimalkan pengawasan yang objektif dengan memberikan terpaan secara berulang-ulang agar terjadi pengawasan yang semakin baik kepada karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi juga memiliki peran penting dimana dengan memberikan dorongan hal ini akan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel *Pengawasan dan Motivasi kerja* terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. *Pengawasan* memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. *Pengawasan* pada CV Adi Jaya sudah cukup baik. Hal ini terjadi karena responden menilai perusahaan telah melakukan pengawasan secara rutin, responden juga melihat sejauh ini perusahaan telah melakukan evaluasi atau penilaian dari pelaksanaan pengawasan, adapun pengawasan sudah berorientasi pada peraturan yang berlaku, jika ada responden yang tidak memenuhi standar kerja atasan akan diberikan sanksi yang sesuai, kemudian menurut responden pengawasan bersifat fleksibel berlaku bagi semua tapi tidak mengikat jika ada hal khusus. . Semakin baik pengawasan dari CV Adi Jaya yang ada, semakin rutin pengawasan, evaluasi, penilaian dari pelaksana pengawasan, serta teguran jika tidak memeneuhi standar kerja maka akan makin memengaruhi dan mendorong peningkatan kinerja karyawan
2. *Motivasi* memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. *Motivasi* pada CV Adi Jaya sudah cukup baik. Sebab jawaban responden selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan perusahaan didukung dengan tingginya ketekunan responden untuk terus bertanya jika ada tugas yang belum dipahami atau terdapat masalah. Motivasi positif dan baik bagi karyawan karyawan yang muncul dibenak karyawan meningkatkan focus, bekerja dengan sungguh -sungguh kemudian memberikan hasil kerja yang terbaik akan memicu peningkatan kinerja karyawan. Sebab itulah, kian baik motivasi, berarti kian besar pula kinerja karyawan. berdasarkan jawaban responden selalu memberikan hasil kerja yang

terbaik untuk terus memajukan perusahaan didukung dengan tinggi nya ketekunan responden untuk terus bertanya jika ada tugas yang belum dipahami atau terdapat masalah.

3. Berlandaskan hasil kajian kali ini hasil memperlihatkan bahwasanya variabel *Pengawasan* dan *Motivasi* secara signifikan mempengaruhi pada variabel kinerja karyawan. Mayoritas responden menyatakan bahwa kinerja karyawan pada CV Adi Jaya baik. Hal ini dikarenakan mayoritas responden dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tanpa ada kendala, pekerja juga mempunyai rasa Kerjasama yang tinggi demi tercapai tujuan perusahaan Makin baik dan positif pengawasan dan motivasi di kalangan karyawan, maka dapat meningkatkan dorongan pada CV Adi Jaya sehingga kinerja karyawan juga akan semakin baik

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapat, maka dari itu peneliti mengajukan beberapa saran yang diberikan kepada perusahaan yaitu

1. Berdasar hasil kajian, variabel pengawasan berkategori baik. Tetapi terdapat dua item pernyataan yang kurang dari rerata. Nilai yang kurang dari nilai rata-rata di item pernyataan diakibatkan oleh pelaksanaan pengawasan pada perusahaan terkadang belum dimaksimalkan, seperti pada pelaksanaan pengawasan yang dilakukan secara objektif. Serta pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak memenuhi standar kerja yang sudah ditetapkan pada perusahaan, sebab hasil kerja tanpa pengawasan tidak meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasar hasil kajian, memperlihatkan bila motivasi berkategori baik. Akan tetapi terdapat item pernyataan yang kurang dari skor rata-rata, yakni Berdasarkan hasil penelitian, memperlihatkan bila motivasi termasuk ke dalam kategori baik. Adapun nilai yang kurang dari nilai rata-rata di item pernyataan diakibatkan karna beberapa karyawan tidak termotivasi pada pencapaian cita-cita dengan bekerja secara bersungguh-sungguh. Kemungkinan dipengaruhi oleh rasa kurang percaya diri, kurang ambisi serta takut akan kegagalan. Diharapkan perusahaan meningkatkan semangat serta dorongan yang bersifat memotivasi karyawan.
3. Hasil kajian ini juga memperlihatkan variabel kinerja karyawan berkategori baik. Adapun nilai yang kurang dari nilai rata-rata di item pernyataan diakibatkan karyawan belum terlalu yakin terkait memiliki wawasan yang luas, serta kadang mereka belum terlalu berani dalam melakukan improvisasi. Perlu adanya perhatian lebih dari atasan terhadap setiap kinerja karyawan agar dapat diukur kemudian di evaluasi sejauh mana tingkat wawasan yang dimiliki karyawan. Namun responden merasa kurang pada penilaian kuantitas bekerja ini dikarenakan responden belum merasa optimal bekerja, responden juga menilai belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu hal ini dapat terjadi karena responden tidak membuat jadwal target. Maka semakin baik variabel *Pengawasan* dan *Motivasi* nantinya meningkatkan kinerja karyawan pada CV Adi Jaya .Harus dilaksanakan kajian lebih lanjut lagi terkait variabel diluar penelitian ini bagi manajemen perusahaan atau pihak-pihak lain, dikarenakan masih adanya sebesar 46,8% variabel lain yang dapat menjadi masalah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *CV Adi Jaya*.

## Daftar Referensi

- Edy Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Cetakan ke II. Jakarta: Rajawali Pers

- Gomes, Faustino Cardoso. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEEYogyakarta, 2014.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri. (2012). *Teori Akuntansi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN,
- Khaerul Umam (2012). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Pustaka Setia
- Lila Bismala, (2015). *Perilaku Organisasi*, Medan: UMSU PRESS
- Mangkunegara A.A (2010) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan kesebelas*, Bandung: PT. remaja rosdakarya.
- Riyanti, G. A. R., & Sudibya, I. G. A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi
- Sugiyono. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Bambang Septiawan dan Ahmad Mudasyir, (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Cv. Bahrul Maghfiroh Kota Malang. *Akuntabilitas*, Vol 11(1), 58-66.
- Darwin Lie, Andy Wijaya, Nitalia. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar*. *Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG*, Vol 7(1),
- Daryanto. 2003. *Belajar Komputer Visual Basic*. Yrama Widya. Bandung. Divisi Penelitian dan Pengembangan MADCOMS-MADIUM.
- Eko Retnoningsih, Arisyahidin, M. Naim Musafik. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*, Vol 20 (1).
- Hanafi, Agustina & Destikarini, F. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol (1) 2, 105-118.
- Indra Syahputra Marpaung, (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selat). *Jurnal LPPM UGN*, Vol 8 (2).
- Khoiriyah Indra, Darwin Lie, Andy Wijaya, Nitalia, (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, Vol 7 No 1.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2007). *“Organizational Behaviour “*, Seventh Edition, McGraw Hill International.
- Mellysa Pusparani, (2021) Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur Sumber daya manusia ) Vol 2 issue 4

- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Regina Aditya reza,(2010) Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar sentosa perkasa perkasa di kota Banjarnegara.
- Saputra, Haris. "Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri." (2014).
- terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Dharma Usadha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(6), 610–624.