

The Effect of Supervision, Work Motivation, and Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Loyalty at PT. Indokarya Mitra Prima

Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas pada PT. Indokarya Mitra Prima

Hendy Go¹, Elly Rumengan², M. Gita Indrawan³

Magister Manajemen-S2, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Batam

¹hendygo1211@gmail.com, ²e.rumengan@univbatam.ac.id,

³m.gitaindrawan@univbatam.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of supervision, work motivation, and Occupational Health and Safety (OHS) on employee performance, both directly and indirectly through employee loyalty as a mediating variable at PT. Indokarya Mitra Prima. This study employed a quantitative approach using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results show that supervision has a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.203 (T-Statistics = 3.035; P-Value = 0.002), and on employee loyalty, with a coefficient of 0.267 (T-Statistics = 2.288; P-Value = 0.022). Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of 0.189 (T-Statistics = 2.418; P-Value = 0.016), and on employee loyalty, with a coefficient of 0.251 (T-Statistics = 2.311; P-Value = 0.021). OHS also has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of 0.270 (T-Statistics = 3.550; P-Value < 0.001), and on employee loyalty, with a coefficient of 0.256 (T-Statistics = 2.901; P-Value = 0.004). Furthermore, employee loyalty has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of 0.457 (T-Statistics = 4.938; P-Value < 0.001), making it the variable with the strongest influence on employee performance. The indirect effect analysis shows that employee loyalty mediates the effects of supervision, work motivation, and OHS on employee performance, with coefficients of 0.122 (P-Value = 0.036), 0.115 (P-Value = 0.040), and 0.117 (P-Value = 0.018), respectively. Therefore, improving employee performance can be achieved through strengthening supervision, enhancing work motivation, implementing effective OHS practices, and continuously fostering employee loyalty.

Keywords: Supervision, Work Motivation, Occupational Health and Safety (OHS), Employee Loyalty, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan, motivasi, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi pada PT. Indokarya Mitra Prima. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,203 (*T-Statistics* = 3,035; *P-Value* = 0,002) dan loyalitas karyawan sebesar 0,267 (*T-Statistics* = 2,288; *P-Value* = 0,022). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,189 (*T-Statistics* = 2,418; *P-Value* = 0,016) dan terhadap loyalitas sebesar 0,251 (*T-Statistics* = 2,311; *P-Value* = 0,021). K-3 juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,270 (*T-Statistics* = 3,550; *P-Value* < 0,001) dan terhadap loyalitas sebesar 0,256 (*T-Statistics* = 2,901; *P-Value* = 0,004). Selanjutnya, loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,457 (*T-Statistics* = 4,938; *P-Value* < 0,001) dan menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa loyalitas memediasi pengaruh pengawasan, motivasi, dan K-3 terhadap kinerja dengan masing-masing koefisien sebesar 0,122 (*P-Value* = 0,036), 0,115 (*P-Value* = 0,040), dan 0,117 (*P-Value* = 0,018). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan

melalui penguatan pengawasan, motivasi kerja, penerapan K-3, dan pembangunan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengawasan, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3), Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Kota Batam merupakan wilayah strategis yang berkembang pesat dalam sektor industri, perdagangan, investasi, dan konstruksi. Kedekatannya dengan Singapura dan Malaysia serta dukungan pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) menjadikan Batam sebagai pusat ekonomi dan perdagangan internasional. Pertumbuhan penduduk dan migrasi juga meningkatkan kebutuhan pembangunan perumahan, apartemen, kawasan industri, dan infrastruktur sehingga persaingan perusahaan konstruksi semakin ketat. Kondisi tersebut menuntut perusahaan menjaga kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, keselamatan kerja, serta kinerja dan loyalitas karyawan.

Sumber daya manusia menjadi aset penting dalam keberlangsungan perusahaan karena kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan perusahaan. PT. Indokarya Mitra Prima, sebagai perusahaan yang bergerak dalam pembangunan perumahan dan memiliki aktivitas operasional lapangan, sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja tersebut dipengaruhi berbagai faktor organisasi, terutama pengawasan, motivasi kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pengawasan diperlukan untuk memastikan pekerjaan sesuai standar dan target, sedangkan motivasi mendorong karyawan bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif. Penerapan K3 juga menjadi aspek penting karena karakteristik pekerjaan konstruksi memiliki risiko kecelakaan yang tinggi. Pengawasan K3 yang baik, penggunaan alat pelindung diri, pemeriksaan peralatan, dan penerapan prosedur kerja aman dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman sekaligus meningkatkan produktivitas.

Ketiga faktor tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja, tetapi juga terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas tercermin dari komitmen, kepatuhan, rasa memiliki, dedikasi, serta keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan berkontribusi bagi perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki motivasi, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, loyalitas diduga berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengawasan, motivasi kerja, dan K3 dengan kinerja karyawan.

Data penilaian kinerja individu PT. Indokarya Mitra Prima selama 2022–2024 menunjukkan adanya perubahan komposisi kinerja karyawan. Jumlah karyawan meningkat dari 106 orang pada 2022 menjadi 121 orang pada 2023 dan 136 orang pada 2024. Pada kategori kinerja tinggi terjadi peningkatan, sedangkan kategori kurang mengalami penurunan dari 25 orang pada 2022 menjadi 18 orang pada 2023 dan tetap 18 orang pada 2024. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perkembangan kinerja, tetapi juga mengindikasikan perlunya analisis lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Perkembangan industri konstruksi Batam yang semakin kompleks membuat pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perusahaan perlu memiliki karyawan yang kompeten, loyal, produktif, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Pengawasan yang efektif dapat meminimalkan kesalahan dan memberikan arahan, motivasi dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan

penerapan K3 dapat menciptakan rasa aman dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Ketiganya diperkirakan dapat meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun melalui loyalitas karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengawasan, motivasi kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi pada PT. Indokarya Mitra Prima. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, keselamatan kerja, dan keberhasilan proyek pembangunan secara berkelanjutan.

2. Metode

Pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Pendekatan kuantitatif merupakan salah satu pendekatan penelitian yang lebih ditekankan pada data yang dapat dihitung untuk menafsirkan kuantitatif yang kokoh dengan menggunakan statistik. Menurut Sugiono (2018;78) pengukuran kuantitatif adalah definisi pengukuran data kuantitatif dan data statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksud untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Indokarya Mitra Prima. Penelitian yang dilaksanakan dalam kurun waktu selama 6 bulan periode Oktober 2025- Maret 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unit penelitian atau unit analisis yang akan diselidiki atau dipelajari karakteristiknya. Menurut Djaali (2020: 40). Menurut Sugiyono (2020) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lapangan PT Indokarya Mitra Prima Batam Sebanyak 208 orang

Menurut Rumengan (2015:51) sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Sedangkan menurut Sugiono (2018:18) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian diatas maka peneliti dalam hal ini menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:86) bahwa jumlah anggota sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi sendiri. Sampel pada penelitian adalah karyawan lapangan PT. Indokarya Mitra Prima Batam yakni dengan menggunakan rumus slovin maka didapat sampel sebesar:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Diketahui:

N= 208

e=5%=0,05

Perhitungan:

$$\begin{aligned} n &= \frac{208}{1 + 208 (0,05^2)} \\ &= \frac{208}{1 + 208 (0,0025)} \\ &= \frac{208}{1,5275} \\ &= 136.17 \end{aligned}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 136 orang karyawan lapangan PT Indokarya Mitra Prima Batam.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian dibedakan menjadi data kualitatif dan kuantitatif (Sugiyono, 2018:23). Data kualitatif berupa informasi yang menggambarkan kondisi atau fenomena penelitian secara mendalam, sedangkan data kuantitatif berupa angka yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2018:13, 26). Penelitian ini menggunakan kedua jenis data tersebut untuk mendukung analisis penelitian.

Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2018:45). Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Sementara itu, data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen atau pihak lain, seperti buku, arsip, laporan, dokumentasi, jurnal ilmiah, dan sumber tertulis lainnya. Penggunaan kedua sumber data tersebut bertujuan untuk melengkapi informasi dan mendukung hasil analisis penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen (*convergent validity*) bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator yang digunakan mampu merefleksikan dan menjelaskan konstruk atau variabel laten yang diukur. Pengujian validitas konvergen dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70, sedangkan suatu konstruk dinyatakan valid apabila memiliki nilai AVE lebih dari 0,50. Dengan demikian, indikator-indikator

yang memenuhi kriteria tersebut dianggap mampu menjelaskan variabel laten secara memadai.

Tabel 1. Nilai *Loading Factor*

Variabel	Item Pernyataan	Nilai <i>Loading factor</i>
Pengawasan (X1)	P1	0,813
	P2	0,793
	P4	0,785
	P10	0,805
	P11	0,788
Motivasi (X2)	M1	0,744
	M3	0,785
	M4	0,802
	M5	0,778
	M6	0,778
	M11	0,773
	M14	0,800
K-3 (X3)	K31	0,763
	K33	0,779
	K36	0,779
	K310	0,787
	K311	0,807
	K312	0,804
	K313	0,790
	K314	0,805
	K316	0,765
	K318	0,797
Loyalitas (Z)	L3	0,821
	L4	0,805
	L6	0,787
	L9	0,784
	L10	0,829
	L13	0,769
	L15	0,801
Kinerja (Y)	K1	0,828
	K5	0,754
	K7	0,766
	K9	0,795
	K10	0,820
	K13	0,754
	K16	0,805
	K17	0,771
	K18	0,734

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada variabel Pengawasan (X1), Motivasi (X2), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) (X3), Loyalitas (Z), dan Kinerja (Y) memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Nilai *loading factor* Pengawasan berkisar antara 0,785–0,813, Motivasi 0,744–0,802, K-3 0,763–0,807, Loyalitas 0,769–0,829, dan Kinerja 0,734–0,828. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk masing-masing dengan baik. Dengan demikian, seluruh indikator penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dinyatakan valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2. Nilai AVE

No	Variabel	Nilai AVE
1	Pengawasan	0,635
2	Motivasi	0,609
3	K-3	0,621
4	Loyalitas	0,639
4	Kinerja	0,610

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, nilai AVE variabel Pengawasan (X1) sebesar 0,635, Motivasi (X2) sebesar 0,609, K-3 (X3) sebesar 0,621, Loyalitas (Z) sebesar 0,639, dan Kinerja (Y) sebesar 0,610. Seluruh nilai AVE > 0,50, sehingga seluruh konstruk memenuhi validitas konvergen dan dinyatakan valid.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan bertujuan memastikan setiap konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan *Fornell–Larcker Criterion* dan *Cross Loading*. Validitas diskriminan terpenuhi apabila akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain, serta nilai *loading* setiap indikator pada konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan *loading* pada konstruk lainnya.

Tabel 3. Nilai *Fornell–Larcker Criterion*

Variabel	K-3	Kinerja	Loyalitas	Motivasi	Pengawasan
K-3	0,788				
Kinerja	0,617	0,781			
Loyalitas	0,445	0,760	0,800		
Motivasi	0,373	0,591	0,463	0,780	
Pengawasan	0,356	0,596	0,468	0,438	0,797

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 3, nilai akar kuadrat AVE pada seluruh variabel lebih besar dibandingkan korelasinya dengan variabel lain. Nilai akar AVE Pengawasan (X1) sebesar 0,797, Motivasi (X2) sebesar 0,780, K-3 (X3) sebesar 0,788, Loyalitas (Z) sebesar 0,800, dan Kinerja (Y) sebesar 0,781. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi kriteria *Fornell–Larcker Criterion*, karena setiap nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki karakteristik yang berbeda dan validitas diskriminan dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

Indikator	Pengawasan	Motivasi	K-3	Loyalitas	Kinerja
P1	0,813	0,413	0,370	0,469	0,624
P2	0,793	0,243	0,297	0,389	0,469
P4	0,785	0,316	0,230	0,329	0,376
P10	0,805	0,372	0,173	0,385	0,397
P11	0,788	0,389	0,313	0,235	0,439
M1	0,333	0,744	0,157	0,215	0,325
M3	0,290	0,785	0,225	0,315	0,444
M4	0,403	0,802	0,433	0,444	0,529
M5	0,391	0,778	0,283	0,441	0,450
M6	0,369	0,778	0,307	0,355	0,524
M11	0,223	0,773	0,258	0,293	0,414
M14	0,349	0,800	0,301	0,392	0,480
K31	0,364	0,232	0,763	0,399	0,472
K33	0,288	0,304	0,779	0,469	0,488
K36	0,193	0,429	0,779	0,311	0,462
K310	0,171	0,230	0,787	0,274	0,463
K311	0,389	0,362	0,807	0,334	0,539
K312	0,307	0,308	0,804	0,368	0,550
K313	0,284	0,197	0,790	0,269	0,422
K314	0,351	0,350	0,805	0,381	0,523
K316	0,167	0,234	0,765	0,215	0,398
K318	0,235	0,263	0,797	0,407	0,496
L3	0,413	0,386	0,369	0,821	0,610
L4	0,413	0,433	0,418	0,805	0,556
L6	0,398	0,430	0,455	0,787	0,636
L9	0,293	0,318	0,313	0,784	0,537
L10	0,394	0,334	0,308	0,829	0,661
L13	0,369	0,327	0,312	0,769	0,663
L15	0,318	0,354	0,297	0,801	0,575
K1	0,503	0,555	0,500	0,640	0,828
K5	0,419	0,342	0,452	0,582	0,754
K7	0,417	0,492	0,492	0,531	0,766
K9	0,514	0,555	0,563	0,551	0,795
K10	0,463	0,411	0,498	0,610	0,820
K13	0,424	0,468	0,474	0,609	0,754
K16	0,548	0,456	0,524	0,635	0,805
K17	0,497	0,443	0,436	0,567	0,771
K18	0,386	0,414	0,382	0,619	0,734

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai *loading* Pengawasan (X1) berkisar 0,785–0,813, Motivasi (X2) 0,744–0,802, K-3 (X3) 0,763–0,807, Loyalitas (Z) 0,769–0,829, dan Kinerja (Y) 0,734–0,828. Hal ini menunjukkan

bahwa setiap indikator lebih mampu menjelaskan konstruksya masing-masing, sehingga seluruh indikator memenuhi kriteria *Cross Loading*. Dengan demikian, berdasarkan *Fornell–Larcker Criterion* dan *Cross Loading*, seluruh konstruk penelitian telah memenuhi validitas diskriminan (*discriminant validity*).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dan keandalan indikator dalam mengukur konstruk. Pengujian menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai $> 0,70$.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Pengawasan	0,877	0,858
2	Motivasi	0,901	0,894
3	K-3	0,935	0,932
4	Loyalitas	0,908	0,906
5	Kinerja	0,922	0,920

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Pengawasan memiliki nilai masing-masing 0,877 dan 0,858, Motivasi 0,901 dan 0,894, K-3 0,935 dan 0,932, Loyalitas 0,908 dan 0,906, serta Kinerja 0,922 dan 0,920. Dengan demikian, seluruh konstruk penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model struktural. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen yang diteliti. Hasil pengujian R^2 disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai *R-Square*

Variabel Laten	Nilai <i>R-Square</i>
Kinerja	0,747
Loyalitas	0,355

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 5, variabel Kinerja (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,747, yang menunjukkan bahwa 74,7% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh Pengawasan, Motivasi, K-3, dan Loyalitas, sedangkan 25,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, variabel Loyalitas (Z) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,355, yang berarti 35,5% variasinya dapat dijelaskan oleh Pengawasan, Motivasi, dan K-3, sedangkan 64,5% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan Kinerja dan Loyalitas.

Uji Relevansi Prediktif (Q^2)

Uji Q -Square (Q^2) digunakan untuk menilai kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen. Menurut Anuraga et al. (2017), model memiliki relevansi prediktif apabila nilai $Q^2 > 0$, sedangkan nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan prediksi yang semakin baik. Hasil pengujian Q^2 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Nilai Q -Square

Variabel Laten	Nilai Q -Square
Kinerja	0,556
Loyalitas	0,288

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai Q -Square variabel Kinerja (Y) sebesar 0,556 dan Loyalitas (Z) sebesar 0,288. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0, sehingga menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik dan mampu memprediksi Kinerja serta Loyalitas secara memadai.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T -Statistics $> 1,96$ dan P -Value $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

No	Hubungan	Original Sample	T -Statistics	P -Value
1	Pengawasan $\rightarrow$ Kinerja	0,203	3,035	0,002
2	Pengawasan $\rightarrow$ Loyalitas	0,267	2,288	0,022
3	Motivasi $\rightarrow$ Kinerja	0,189	2,418	0,016
4	Motivasi $\rightarrow$ Loyalitas	0,251	2,311	0,021
5	K-3 $\rightarrow$ Kinerja	0,270	3,550	0,000
6	K-3 $\rightarrow$ Loyalitas	0,256	2,901	0,004
7	Loyalitas $\rightarrow$ Kinerja	0,457	4,938	0,000
8	Pengawasan $\rightarrow$ Loyalitas $\rightarrow$ Kinerja	0,122	2,095	0,036
9	Motivasi $\rightarrow$ Loyalitas $\rightarrow$ Kinerja	0,115	2,052	0,040
10	K3 $\rightarrow$ Loyalitas $\rightarrow$ Kinerja	0,117	2,370	0,018

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SmartPLS, 2026

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien 0,203, T -Statistics 3,035, dan P -Value 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien 0,189, T -Statistics 2,418, dan P -Value 0,016. Dengan demikian, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima.
3. Pengaruh K-3 terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien 0,270, T -Statistics 3,550, dan P -Value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa K-3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H3 diterima.

4. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien 0,457, *T-Statistics* 4,938, dan *P-Value* 0,000. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H4 diterima.
5. Pengaruh Pengawasan terhadap Loyalitas Karyawan memiliki koefisien 0,267, *T-Statistics* 2,288, dan *P-Value* 0,022. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, sehingga H5 diterima.
6. Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan memiliki koefisien 0,251, *T-Statistics* 2,311, dan *P-Value* 0,021. Dengan demikian, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, sehingga H6 diterima.
7. Pengaruh K-3 terhadap Loyalitas Karyawan memiliki koefisien 0,256, *T-Statistics* 2,901, dan *P-Value* 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa K-3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, sehingga H7 diterima.
8. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja melalui Loyalitas memiliki koefisien pengaruh tidak langsung 0,122, *T-Statistics* 2,095, dan *P-Value* 0,036. Hasil ini menunjukkan bahwa Loyalitas mampu memediasi pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H8 diterima.
9. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Loyalitas memiliki koefisien pengaruh tidak langsung 0,115, *T-Statistics* 2,052, dan *P-Value* 0,040. Dengan demikian, Loyalitas mampu memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H9 diterima.
10. Pengaruh K-3 terhadap Kinerja melalui Loyalitas memiliki koefisien pengaruh tidak langsung 0,117, *T-Statistics* 2,370, dan *P-Value* 0,018. Hasil ini menunjukkan bahwa Loyalitas mampu memediasi pengaruh K-3 terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H10 diterima.

Secara keseluruhan, seluruh hipotesis penelitian (H1–H10) diterima karena memiliki *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Value* < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui Loyalitas terbukti positif dan signifikan dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indokarya Mitra Prima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan *original sample* sebesar 0,203, *T-Statistics* 3,035, dan *P-Value* 0,002, sehingga H1 diterima. Artinya, semakin efektif pengawasan yang diterapkan perusahaan, semakin baik kinerja karyawan. Pengawasan berfungsi memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar, target, dan prosedur serta memberikan arahan, evaluasi, dan tindakan perbaikan ketika terjadi penyimpangan (Aswaruddin dkk., 2024; Solehudin dkk., 2022). Hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa responden menilai positif pengawasan langsung, pemberian bimbingan, teguran yang membangun, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, serta ketegasan dalam penerapan aturan. Pengawasan yang konsisten dapat meminimalkan kesalahan, meningkatkan efektivitas kerja, dan memperjelas tanggung jawab karyawan (Fasha dkk., 2026; I. Saputra & Rahmat, 2024). Temuan ini sejalan dengan Abdillah & Sari (2023) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Indokarya Mitra Prima perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas pengawasan untuk mendukung peningkatan kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indokarya Mitra Prima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan *original sample* sebesar 0,189, *T-Statistics* 2,418, dan *P-Value* 0,016, sehingga H2 diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, antusiasme, dan kesungguhan dalam bekerja (Abbas, 2023). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih terdorong mencapai target dan memberikan kontribusi maksimal (Parsaulian dkk., 2025). Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden menilai positif aspek gaji, penghargaan, hubungan kerja, supervisi, dan pemberian kepercayaan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan semangat dan produktivitas (Kartini & Nuralita, 2024). Hasil penelitian ini sejalan dengan Saputra & Fernos (2023) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan pemberian penghargaan, pengembangan karier, hubungan kerja yang harmonis, dan pemenuhan kebutuhan karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Indokarya Mitra Prima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa K-3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan *original sample* sebesar 0,270, *T-Statistics* 3,550, dan *P-Value* 0,000, sehingga H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan K-3, semakin tinggi kinerja karyawan. Bahkan, K-3 memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan pengawasan dan motivasi. K-3 bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta melindungi karyawan dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Kusumah, 2023). Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden menilai positif penyediaan alat keselamatan, fasilitas kerja, kebersihan dan kenyamanan lingkungan, perlindungan kerja, sirkulasi udara, serta fasilitas pendukung lainnya. Lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan fokus, kenyamanan, dan produktivitas karyawan (Ramadhani dkk., 2024; Pradana & Wahyudi, 2025). Temuan ini sejalan dengan Rhojman & Wibowo (2024) yang menyatakan bahwa K-3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan fasilitas K-3, pengawasan penggunaan alat pelindung diri, serta kesadaran karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Indokarya Mitra Prima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan *original sample* sebesar 0,457, *T-Statistics* 4,938, dan *P-Value* 0,000, sehingga H4 diterima. Koefisien sebesar 0,457 merupakan pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja dibandingkan Pengawasan, Motivasi, dan K-3, sehingga loyalitas menjadi faktor yang paling dominan dalam model penelitian. Loyalitas mencerminkan kesetiaan, komitmen, kepatuhan, dan rasa memiliki terhadap perusahaan yang mendorong karyawan memberikan kontribusi optimal (Damayanti dkk., 2025; Fahrozi dkk., 2026). Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden memiliki loyalitas yang baik, ditunjukkan melalui kepatuhan

terhadap SOP, kejelasan arahan atasan, kejujuran, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, kemampuan bekerja sama, serta komitmen untuk tetap bekerja di perusahaan. Loyalitas yang tinggi mendorong tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Raharjo dkk., 2023; Sofiyah dkk., 2026). Temuan ini sejalan dengan Wibowo dkk. (2022) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan loyalitas melalui lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier, dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Pengawasan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indokarya Mitra Prima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan *original sample* sebesar 0,267, *T-Statistics* 2,288, dan *P-Value* 0,022, sehingga H_5 diterima. Artinya, semakin baik pengawasan yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi loyalitas karyawan. Pengawasan yang objektif, konsisten, dan disertai bimbingan dapat membuat karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung sehingga meningkatkan kepercayaan serta keterikatan terhadap perusahaan (Aswaruddin dkk., 2024; Sonjaya dkk., 2024). Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden menilai positif pengawasan langsung, bimbingan, teguran yang membangun, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, serta ketegasan pimpinan. Pengawasan yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang teratur, mengurangi konflik, dan meningkatkan kepercayaan terhadap kebijakan perusahaan (Praditya dkk., 2025). Temuan ini sejalan dengan Pelupessy dkk. (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan pengawasan yang bersifat membina, adil, dan konsisten untuk memperkuat loyalitas karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indokarya Mitra Prima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan *original sample* sebesar 0,251, *T-Statistics* 2,311, dan *P-Value* 0,021, sehingga H_6 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Motivasi berupa pemenuhan kebutuhan, penghargaan, kesempatan berkembang, dan hubungan kerja yang harmonis dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diakui sehingga meningkatkan kenyamanan, kepuasan, serta keinginan untuk bertahan dalam perusahaan (Maulida dkk., 2024; Rulianti & Nurpribadi, 2023). Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden menilai positif aspek gaji, penghargaan, hubungan atasan dan bawahan, supervisi, serta pemberian kepercayaan dalam pekerjaan. Motivasi yang tinggi juga dapat memperkuat keterikatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan serta mendorong mereka memberikan kontribusi terbaik (Raharjo dkk., 2023). Temuan ini sejalan dengan Hidayat & Sitio (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan motivasi melalui penghargaan yang adil, pengembangan karier, peningkatan kesejahteraan, dan hubungan kerja yang harmonis.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indokarya Mitra Prima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa K-3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan *original sample* sebesar 0,256, *T-Statistics* 2,901, dan *P-Value* 0,004, sehingga H7 diterima. Artinya, semakin baik penerapan K-3, semakin tinggi loyalitas karyawan. Penerapan K-3 tidak hanya bertujuan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan yang aman, sehat, dan nyaman (Nasution dkk., 2023). Kepedulian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai, kepercayaan, rasa memiliki, dan keterikatan terhadap organisasi (Sinaga dkk., 2025). Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden menilai positif penyediaan alat keselamatan, fasilitas kerja, kebersihan dan kenyamanan lingkungan, perlindungan kerja, serta komunikasi antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang aman juga meningkatkan kenyamanan dan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat memperkuat komitmen untuk bertahan dan berkontribusi (Prayuda dkk., 2025). Temuan ini sejalan dengan Purwaningsih (2025) yang menyatakan bahwa K-3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, PT. Indokarya Mitra Prima perlu terus meningkatkan program K-3 melalui penyediaan fasilitas keselamatan yang memadai, pengawasan penggunaan alat pelindung diri, dan peningkatan kesadaran karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja melalui Loyalitas Karyawan PT. Indokarya Mitra Prima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas mampu memediasi pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan, dengan *original sample* sebesar 0,122, *T-Statistics* 2,095, dan *P-Value* 0,036, sehingga H8 diterima. Artinya, pengawasan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga memperkuat loyalitas yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Pengawasan melalui arahan, bimbingan, evaluasi, dan penerapan aturan yang konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur serta meningkatkan rasa percaya dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Apiyani, 2024; Mubyl, 2025). Temuan Tafonao dkk. (2023) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, sementara loyalitas juga berpengaruh terhadap kinerja. Pada PT. Indokarya Mitra Prima, pengawasan langsung, bimbingan, kejelasan tanggung jawab, dan penerapan aturan yang tegas namun membangun dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepercayaan karyawan. Loyalitas yang terbentuk kemudian tercermin melalui kepatuhan, kerja sama, komitmen bertahan, dan keinginan memberikan hasil kerja optimal. Hasil ini sejalan dengan Tafonao dkk. (2023) yang menyatakan bahwa loyalitas mampu memediasi hubungan pengawasan terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan pengawasan yang tidak hanya berorientasi pada pengendalian, tetapi juga pembinaan dan pengembangan hubungan positif dengan karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Loyalitas Karyawan PT. Indokarya Mitra Prima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas mampu memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan, dengan *original sample* sebesar 0,115, *T-Statistics* 2,052, dan *P-Value* 0,040, sehingga H9 diterima. Hal

ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan loyalitas yang kemudian mendorong kinerja. Pemenuhan kebutuhan, penghargaan, hubungan kerja yang harmonis, dan kesempatan berkembang dapat membuat karyawan merasa dihargai sehingga meningkatkan kepuasan, rasa memiliki, dan komitmen terhadap perusahaan (Rizqi & Kuswinarno, 2024). Penelitian Bilady dkk. (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, sedangkan loyalitas juga berpengaruh terhadap kinerja. Pada PT. Indokarya Mitra Prima, pemberian gaji, penghargaan, hubungan kerja yang baik, supervisi, dan kepercayaan kepada karyawan dapat memperkuat loyalitas. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen lebih tinggi untuk mempertahankan hubungan kerja dan memberikan kinerja terbaik (Wahyudi & Jarodi, 2025). Hasil penelitian ini sejalan dengan Asiyah (2024) yang menyatakan bahwa loyalitas mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan berbagai bentuk motivasi sekaligus memperkuat loyalitas agar kinerja karyawan terus meningkat.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) terhadap Kinerja melalui Loyalitas Karyawan PT. Indokarya Mitra Prima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas mampu memediasi pengaruh K-3 terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan, dengan *original sample* sebesar 0,117, *T-Statistics* 2,370, dan *P-Value* 0,018, sehingga H10 diterima. Artinya, penerapan K-3 yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan loyalitas yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Penyediaan alat pelindung diri, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, fasilitas yang memadai, serta perlindungan kerja dapat meningkatkan rasa aman, kepercayaan, dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan (Ramadhani dkk., 2024). Penelitian Jefrey dkk. (2025) menunjukkan bahwa K-3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, sementara loyalitas juga berpengaruh terhadap kinerja. Pada PT. Indokarya Mitra Prima, penerapan K-3 melalui penyediaan fasilitas keselamatan, lingkungan kerja yang baik, perlindungan kerja, dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan. Loyalitas tersebut mendorong karyawan untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, menjaga kualitas pekerjaan, dan memberikan kontribusi maksimal (Sinaga dkk., 2025). Hasil ini sejalan dengan Ramadhani dkk. (2024) yang menyatakan bahwa loyalitas mampu memediasi pengaruh K-3 terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan penerapan K-3 secara konsisten untuk memperkuat loyalitas sekaligus meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pengawasan, Motivasi, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan pada PT. Indokarya Mitra Prima, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 0,203, *T-Statistics* 3,035, dan *P-Value* 0,002. Semakin baik pengawasan, semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 0,189, *T-Statistics* 2,418, dan *P-Value* 0,016. Peningkatan motivasi diikuti peningkatan kinerja karyawan.

3. K-3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 0,270, *T-Statistics* 3,550, dan *P-Value* 0,000. Penerapan K-3 yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 0,457, *T-Statistics* 4,938, dan *P-Value* 0,000. Loyalitas merupakan variabel yang memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap kinerja dalam model penelitian.
5. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan koefisien 0,267, *T-Statistics* 2,288, dan *P-Value* 0,022. Pengawasan yang efektif mampu meningkatkan loyalitas karyawan.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan koefisien 0,251, *T-Statistics* 2,311, dan *P-Value* 0,021. Motivasi yang baik dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
7. K-3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan koefisien 0,256, *T-Statistics* 2,901, dan *P-Value* 0,004. Penerapan K-3 yang baik mampu meningkatkan loyalitas karyawan.
8. Loyalitas memediasi pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien pengaruh tidak langsung 0,122, *T-Statistics* 2,095, dan *P-Value* 0,036. Artinya, pengawasan dapat meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan loyalitas.
9. Loyalitas memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien pengaruh tidak langsung 0,115, *T-Statistics* 2,052, dan *P-Value* 0,040. Motivasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja.
10. Loyalitas memediasi pengaruh K-3 terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien pengaruh tidak langsung 0,117, *T-Statistics* 2,370, dan *P-Value* 0,018. Penerapan K-3 yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, seluruh hipotesis penelitian terbukti diterima. Pengawasan, Motivasi, dan K-3 merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui Loyalitas sebagai variabel mediasi. Dari ketiga variabel tersebut, Loyalitas memiliki pengaruh langsung paling kuat terhadap Kinerja. Oleh karena itu, PT. Indokarya Mitra Prima perlu memperkuat sistem pengawasan, meningkatkan motivasi kerja, mengoptimalkan penerapan K-3, serta membangun loyalitas karyawan secara berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

5. Daftar Pustaka

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka: Factors Driving Motivation and Its Role in Driving Performance Improvement: A Literature Review. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 170–183. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i1.1299>

- Apiyani, A. (2024). Efektivitas Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Madrasah. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(5), 238–244. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.529>
- Asiyah, P. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebagai variabel intervening pada CV. Netral Jaya di Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan [Undergraduate, Universitas Merdeka Pasuruan]. <https://repository.unmerpas.ac.id/644/>
- Aswaruddin, A., Handini, N., Melisa, W., Ardiyani, F., Mahrani, B., & Purba, A. Z. (2024). Pengendalian dan Pengawasan dalam Manajemen Organisasi Pendidikan. *Mudabbir: Journal Research and Education Studies*, 4(2), 244–251. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v4i2.595>
- Damayanti, S., Saefullah, E., & Putra, A. R. (2025). Analisis Kajian Loyalitas Pegawai Pt Bri Cabang Pandeglang Unit Pasar Timur. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 14(4), 2061–2073. <https://doi.org/10.31959/jm.v14i4.3396>
- Fahrozi, E. A., Santi, D., DwiCahyo, D., & Astianto, N. indraswari. (2026). Pengaruh Kedisiplinan Dan Loyalitas Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Pt. Amarta Binangun Cakrawala. *Journal Of Communication Education*, 20(1), 103–113. <https://doi.org/10.58217/joceip.v20i1.547>
- Fasha, F., Jamilah, I., Sitohang, Y., Yusvini, F., & Ritonga, M. R. (2026). Peran Pengawasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM Martabak Bangka Terang Bulan Arum. *HARMONY: Journal of Humanities, Management and Social Innovation*, 1(1), 11–22.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh job insecurity,
- Hidayat, F., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.35968/kag71a24>
- Jefrey, S. R., Marbun, S. N. B., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk di Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 11(1), 18–30. <https://doi.org/10.46880/methonomi.Vol11No1.pp18-30>
- Kartini, T., & Nuralita, S. (2024). Motivasi Kerja Karyawan PT XYZ. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 12–20. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i4.1447>
- Kusumah, R. M. (2023). Analisis Pelaksanaan K-3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Guna Mengurangi Tingkat Risiko Cedera Di Bagian Penyimpanan Berkas Rekam Medis Rumah Sakit “X” Bandung. *Armada : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(1), 50–60. <https://doi.org/10.55681/armada.v1i1.366>
- Maulida, P. N., Wahyuni, T., & Sulislistiasih. (2024). Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(7), 848–853.
- Nasution, H. G., Siregar, N., & Lubis, J. (2023). Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Perawat Dengan Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sipirok. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Darmas (JKMD)*, 2(2), 13–20.

- Parsaulian, A., Bambang, R., & Siddiq, A. (2025). Motivasi dan Kepuasan Kerja: Kunci Kinerja Karyawan. *Jurnal Public Issues: Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora, Politik Dan Kebijakan Publik (JISHPKP)*, 2(2), 28–38.
- Pelupessy, R. F., Aponno, E. H., & Ufie, A. J. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Loyalitas Dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 1, 104–111. <https://doi.org/10.31959/jat.v1i1.1668>
- Pradana, I. S., & Wahyudi, G. D. (2025). Upaya Pekerja dalam Mengelola Risiko Kerja terkait Penggunaan Mesin Berat pada Sektor Manufaktur. *Jurnal Hasil Penelitian Dan Pengembangan (JHPP)*, 3(1), 10–18. <https://doi.org/10.61116/jhpp.v3i1.592>
- Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(02), 10–19. <https://doi.org/10.7777/vcg5xm67>
- Purwaningsih, M. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Baznas Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1340–1353. <https://doi.org/10.63822/we2bgf57>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: Studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143–156.
- Ramadhani, N. N., Nasrul, Syaifuddin, D. T., Maharani, S. W., & Putera, A. (2024). analisis mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Homanis: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 14–31. <https://doi.org/10.55598/homanis.v1i1.3>
- Rhohman, M. F., & Wibowo, N. M. (2024). Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tjiwi Kimia Mojokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Sosial*, 1(4), 11–23.
- Rizqi, M., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Pengembangan Sdm Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12). <https://doi.org/10.62281/v2i12.1103>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Sinaga, E., Nasution, S. L., & Hutagaol, A. S. R. (2025). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk di Kabupaten Rokan Hilir Riau. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 4(2), 176–187. <https://doi.org/10.37481/jmoi.v4i2.230>
- Sofiyah, R. H., Adha, N. D., & Sampoerna, C. D. (2026). Dampak Hubungan Atasan dan Karyawan Terhadap Kinerja dan Turnover di Dunia Retail: Studi Kasus Store Senior Leader. *Journal of Organizational Performance and Analysis*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.64845/optimanus.v2i1.121>
- Solehudin, D., Saepurahman, A., & Erihadiana, M. (2022). Implementasi Manajemen Pengawasan dan Evaluasi Pendidikan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal*

- Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan, 2(6), 501–512.
<https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v2i6.140>
- Sonjaya, Y., Ambarsari, M., Marnoto, M., & Julaeha, E. (2024). Studi Tentang Pengawasan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–11.
<https://doi.org/10.70704/jpjmb.v3i1.255>
- Tafonao, A., Zebua, D. S., & Ndruru, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sirombu. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 7(1), 28–39.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>