

Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas

Khudefa Ukhrima

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban

Sutarmin Sutarmin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban

Abstract: *Employees are one of the resources in the company. The performance of employees in the company has an important role in selling the company's goals. This study aims to analyze the influence of components, individual characteristics, supervision and work discipline on employee performance. This research was conducted on employees of Tonjong Health Center and Kutamendala Health Center. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to the respondents. The sample in this study were 94 respondents. The sampling technique uses probability sampling with simple random sampling method. Data analysis used multiple linear regression analysis with the help of SPSS v.29. Based on this study it is known that competence, individual characteristics, supervision and work discipline affect employee performance.*

Keywords: *Competence, Individual Characteristics, Supervision, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak: Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang vital di perusahaan. Kinerja karyawan diperusahaan mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Puskesmas Tonjong dan Puskesmas Kutamendala. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada para responden. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 94 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS v.29. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Karakteristik Individu, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan bentuk sistem pelayanan medis bagi masyarakat di daerah. Pelayanan kesehatan sebagai suatu sistem kesehatan bertanggungjawab atas terselenggaranya pelayanan medis yang melayani kebutuhan kesehatan masyarakat dengan memenuhi tugas pembangunan kesehatan dan tugas yang ditetapkan dinas kesehatan kabupaten berdasarkan struktur penduduk, geografi, sarana dan prasarana, masalah keadaan sumber daya sendiri dan kualitas puskesmas. Pemerintah harus melakukan perubahan positif untuk meningkatkan pelayanan masyarakat, khususnya yang terkait dengan pelayanan masyarakat, baik profit maupun tidak, harus mampu meningkatkan perannya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dengan meningkatkan kualitas layanan. Menurut Anita dkk. (2019), tujuan pengelolaan puskesmas adalah menyediakan rangkaian kegiatan puskesmas yang efektif dan efisien. Masyarakat saat ini semakin selektif dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang berkualitas. Sebagai layanan, mereka tidak hanya membayar, tetapi juga menuntut layanan berkualitas dari awal hingga akhir.

Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan sebagai upaya dan tindakan pelayanan. Puskesmas diharapkan berupaya memberikan pelayanan prima tanpa diskriminasi sehingga pelayanan lebih efektif dan efisien. Pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari keterlibatan orang-orang yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan keberhasilan organisasi. Keberhasilan instansi ditentukan berdasarkan kinerja karyawan dan sumber daya manusia sebagai acuan kelangsungan hidup instansi di era globalisasi (Rivai & Sagala, 2018).

Puskesmas Tonjong dan Puskesmas Kutamendala merupakan pusat pelayanan kesehatan yang keberadaannya berada diwilayah Kecamatan Tonjong. Puskesmas Tonjong dan Puskesmas Kutamendala memiliki maksud tujuan membantu kesehatan masyarakat serta melaksanakan penyelenggaraan pelayanan klinis, pelayanan tata usaha. Puskesmas daerah Tonjong pada tahun 2009 menjalani pemekaran wilayah menjadi 2 bagian, yaitu wilayah Puskesmas Tonjong tujuh desa dan tujuh desa wilayah Puskesmas Kutamendala.

Pada dasarnya keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan setiap proses usaha pencapaian kerja yang ditentukan berdasarkan segi kerjasama antar individu maupun kelompok dengan tanggungjawab serta beban kerja yang ditetapkan dalam organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja karyawan bukan dikarenakan oleh pencapaian melainkan proses konsistensi (Shaleh, 2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi memegang peranan penting bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rosmiati dkk. (2020), kompetensi merupakan kemampuan bekerja dan memadukan pengetahuan, serta keterampilan untuk melaksanakan kewajibannya secara professional. Kompetensi memberikan kepada tenaga kerja kemampuan untuk bekerja dengan rapi dan sikap untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi bidang pekerjaan tersebut, yang tentunya memberikan tingkatan terhadap hasil kerja keras mereka. Abdi & Wahid (2018) mengatakan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi pada seorang karyawan dapat menyebabkan peningkatan hasil kinerja. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang sudah sesuai dengan bidangnya lebih akurat tentang hasil yang mereka dapatkan di tempat kerja.

Selain kompetensi, faktor lain dari kinerja karyawan yaitu karakteristik individu. Menurut Hurriyati (2018), karakteristik individu adalah suatu keadaan psikologis yang mempengaruhi individu yang berperan penting meningkatkan kinerja. Ananda & Sunuharyo (2018) mengungkapkan bahwa pekerja lebih mungkin termotivasi untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya ketika faktor-faktor pekerjaan sesuai dengan karakteristik individu. Karakteristik individu suatu organisasi adalah nyata, karena adanya perbedaan karakter. Kinerja berdasarkan karakteristik individu yang kuat memiliki pengaruh baik yang akan

menyebabkan terjadinya perubahan kinerja karyawan yang searah dengan artian apabila karakteristik individu karyawan semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya apabila semakin kurang baik maka semakin rendah kinerjanya.

Faktor lain dari kinerja karyawan yaitu pengawasan. Menurut Handoko (2017) mengungkapkan bahwa pengawasan merupakan proses pencapaian manajerial suatu organisasi untuk meningkatkan operasional organisasi. Pengawasan adalah suatu pengendalian dengan fungsi untuk memastikan pekerjaan harus dilaksanakan dengan lancar (Siagian, 2014). Pengawasan yang baik juga memiliki pengaruh yang baik karena karyawan melakukan pekerjaannya secara tepat waktu.

Selain pengawasan, faktor lain dari kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Suatu organisasi, kedisiplinan mencerminkan bahwa karyawan mengikuti peraturan dan ketentuan keputusan organisasi, Safitri dkk. (2021). Disiplin kerja berguna untuk mendorong karyawan menerapkan disiplin dalam diri mereka. Hasibuan (2019) mengungkapkan disiplin yang bermutu menunjukkan tanggung jawab dalam semua kewajiban yang dibebankan. Setiap orang harus memiliki disiplin kerja agar kehidupan organisasi berjalan dengan aman, tertib, dan lancar. Disiplin kerja ini menjelaskan bagaimana upaya seorang karyawan dalam berperilaku secara bekerjasama dengan anggota kelompok. Disiplin kerja yang tinggi juga memiliki pengaruh yang baik karena kinerja akan meningkat, sehingga karyawan mau ikhlas bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara salah satu karyawan puskesmas diperoleh bahwa salah satu permasalahan mengenai kompetensi pada karyawan Puskesmas Kecamatan Tonjong dan Puskesmas Kutamendala dimana fenomena yang ditemukan bahwa adanya karyawan yang melakukan pekerjaan merangkap serta tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan bidangnya, dimana hal ini bisa mengakibatkan dan mempengaruhi kompetensi menurunnya kinerja karyawan.

Kemudian terdapat juga permasalahan yang terjadi yaitu karakteristik individu, dimana karyawan puskesmas terjadinya perbedaan karakter dan pendapat. Serta permasalahan kurang sabar dan telaten dalam menghadapi kriteria keluhan masyarakat dalam proses pelayanan yang diberikan sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Selanjutnya permasalahan pengawasan, permasalahan yang ada di Puskesmas ini kurangnya pengawasan dari atasan dalam proses kinerja karyawan. Masih terdapat karyawan yang tidak menghadiri rapat bulanan dan apel pagi. Peran perusahaan dalam memantau kinerja sangat penting ini akan mempengaruhi hasil tinggi saat kinerja sedang dilakukan pengawasan. Hampir diseluruh perusahaan di mana semua karyawan harus berada di bawah pengawasan,

dan bukan hal yang aneh bagi karyawan untuk berdampak pada reputasi ketika tidak berada dibawah kendali.

Begitu juga dengan disiplin kerja, dimana masih banyak karyawan dengan kedisiplinan yang kurang seperti kehadiran dan ketepatan waktu tidak sesuai jam yang ditentukan standar aturan puskesmas. Selain itu, keterlambatan, baik dari segi datang saat bekerja disebabkan karena jarak lokasi rumah dengan puskesmas terlalu jauh dan faktor lainnya, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehubungan dengan faktor-faktor tersebut di atas seperti kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja. Sebagai pelayanan kesehatan masyarakat, petugas harus mampu memberikan pelayanan, fasilitas dan kenyamanan yang terbaik kepada masyarakat. Semakin berkualitas dan memadai organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan. Namun, jika tidak cukup dan kondisi kerja yang sempurna akan mempengaruhi kinerja. Sehingga pelayanan yang diberikan oleh karyawan dapat meningkatkan tujuan organisasi yang dapat dicapai.

Selain permasalahan yang terjadi diatas, peneliti juga menemukan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Hal ini sesuai dengan penelitian Lumanauw (2022), Rofika & Susanti (2022) yang isinya menunjukkan pengaruh kompetensi dan karakteristik individu secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Habiburahman dkk. (2022) dan Akob dkk. (2021) menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian “Pengaruh kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas”. Penelitian akan dilakukan di Puskesmas Tonjong dan Puskesmas Kutamendala Kabupaten Brebes. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas? (2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas? (3) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas? (4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas? Sedangkan Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan puskesmas. (2) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan puskesmas. (3) Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan puskesmas. (4) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Manfaat teoritis Penelitian ini dapat memperkaya atau memperkuat perkembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Hasil

penelitian dapat dijadikan referensi dan memperoleh persoalan penelitian, yang berhubungan dengan variabel kompetensi, karakteristik individu, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Manfaat Praktis Hasil penelitian ini didapat menjadi saran atau rekomendasi positif bagi karyawan serta menjadi bahan rekomendasi dalam mengelola kinerja melalui penerapan variabel penelitian seperti kompetensi, karakteristik individu, pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai usaha yang dilakukan oleh seseorang saat melakukan semua tugas pekerjaan secara kaulitatif dan kuantitatif. Kinerja merupakan hasil kerja, tidak hanya terhadap dalam keselarasan nilai perusahaan, tetapi proses pada masalah (Shaleh, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah proses untuk melakukan tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan (Supriyadi & Sarino, 2019), sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan
4. Ketelitian
5. Tanggung jawab

Kompetensi

Wibowo (2017) mengemukakan kompetensi merupakan keahlian dalam melakukan dan melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada kecakapan dalam menyelesaikan tugas secara professional sesuai standar. Kompetensi adalah keterampilan atau kemampuan yang diterapkan yang menunjukkan kinerja tinggi (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan pendapat diatas, kompetensi merupakan keterampilan dan kualitas awal bagian dari kepribadian secara mendalam dan melekat yang dapat diprediksi dengan cara yang berbeda dengan melakukan pekerjaan secara mengesankan dan efektif. Edison dkk. (2017), indikator kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan (Knowledge), kemampuan yang diperoleh dari belajar secara formal maupun pembinaan khusus sesuai bidangnya.
2. Keahlian (Skill), kemampuan dalam menyelesaikan masalah secara tepat waktu.
3. Sikap (Attitude), memiliki etika dan perilaku yang baik ketika bertindak.

Karakteristik Individu

Hurriyati (2018) mengemukakan karakteristik individu merupakan tahapan psikologis individu dalam membentuk perubahan perilaku. Karakteristik individu merupakan kualitas khas, kondisi mental maupun kebiasaan yang dimiliki berbeda tiap orang (Rivai, 2018).

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa, karakteristik individu adalah tabiat yang dimiliki tiap orang, berhubungan dengan keinginan dan kecakapan. Adapun indikator dari karakteristik individu menurut Hurriyati (2018), yaitu:

1. Keahlian
2. Pendidikan
3. Kemampuan beradaptasi
4. Pengalaman kerja

Pengawasan

Menurut Siagian (2017), pengawasan merupakan penentuan alat ukur kinerja serta perolehan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan aktivitas yang ditentukan. Menurut Rizal & Radiman (2019), pengawasan adalah proses mengendalikan seluruh aktivitas perusahaan untuk mengumpulkan informasi agar tidak ada kesulitan dalam melakukan kegiatan.

Berdasarkan pendapat di atas disebutkan kesimpulannya yaitu, pengawasan, merupakan proses pengendalian ukur kinerja dengan mengumpulkan informasi untuk mencapai tujuan kegiatan suatu organisasi. Adapun indikator dari pengawasan menurut Ruslan & Kurbani (2020), yaitu:

1. Penetapan standar pelaksanaan adalah penyampaian standar yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan.
2. Pengukuran kinerja adalah melakukan pengecekan kebenaran laporan.
3. Penilaian kinerja adalah pemberian penilaian terhadap pelaksanaan tindakan koreksi terhadap pembetulan atas adanya penyimpangan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja merupakan kemauan individu untuk mematuhi segala ketentuan operasional dan kaidah sosial. Lebih baik pekerja mengikuti aturan, hal ini membantu mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, terutama kinerja perusahaan. Disiplin merupakan sikap individu sesuai dengan aturan, serta kegiatan yang ditetapkan berdasarkan kaidah tersurat maupun tidak tersurat (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan pendapat diatas disebutkan, kesimpulannya yaitu disiplin kerja merupakan keikhlasan karyawan menaati aturan perusahaan agar bisa memperbaiki perilaku sehingga tercapainya target perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017), yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan Melekat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas

Beberapa penelitian mengenai kompetensi yang diteliti oleh Krisnawati & Bagia (2021), kesimpulan hasil penelitian menunjukkan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedua oleh Hajiali dkk. (2021), kesimpulan hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas

Penelitian pertama oleh Fauziah (2019), dalam penelitiannya dengan kesimpulan hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedua oleh Hasanah dkk. (2021), kesimpulan hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas

Penelitian dari Sutarni (2021), kesimpulan hasil penelitian menunjukkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Habiburrahman dkk. (2022), kesimpulan hasil penelitian menunjukkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

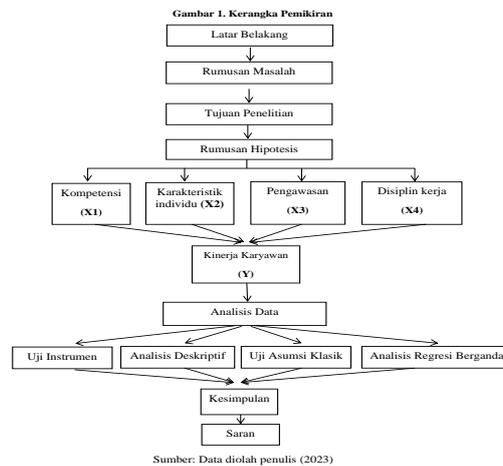
H3: Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas

Wirjawan & Nurastuti (2022), dalam penelitiannya dengan kesimpulan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Muslimat & Ab Wahid (2021), kesimpulan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas.

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan meneliti perolehan data primer dan data sekunder melalui populasi dan sampel. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif adalah langkah-langkah yang digunakan untuk memudahkan suatu pekerjaan yang berdasar pada aliran filsafat dengan maksud memeriksa sampel dan populasi yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Populasi diperoleh dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan Puskesmas Kecamatan Tonjong yang terdiri dari dua Puskesmas dengan total 122 karyawan. Populasi merupakan wilayah penyangkapan yang memuat dari objek atau subjek beserta kualitas dan karakteristik yang memiliki ciri-ciri tertentu (Sugiyono, 2017). Sampel merupakan bagian keseluruhan dan ciri khusus yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2017). Metode pengambilan sampel menggunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling* yakni teknik pengambilan sampel untuk memperoleh sampel langsung yang dilakukan pada unit sampling. Sampel yang digunakan adalah seluruh puskesmas kecamatan tonjong yaitu puskesmas tonjong dan puskesmas kutamendala dengan jumlah pegawai sebanyak 122 orang dengan kriteria pengambilan sampel pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS. Sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan data

sekunder. Menurut Sugiyono (2013), data primer merupakan data yang diambil dan dikumpulkan oleh pihak pertama. Data diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada responden karyawan Puskesmas seluruh Kecamatan Tonjong yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi, karakteristik individu, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan studi Pustaka. Konsep dan operasional variable dalam penelitian ini menggunakan 1 variabel terikat atau dependen yaitu kinerja karyawan dan 4 variabel bebas atau independent yaitu kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif adalah alat analisis statistik untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang ada. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen dengan variabel independent (bisa lebih dari satu), dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji f untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan uji koefisien determinasi (R-Squared) untuk mengukur seberapa besarnya kemampuan model dalam memenagkan variabel independen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di dua tempat yakni di puskesmas tonjong dan puskesmas kutamendala dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari sampel sebanyak 94 orang responden. Hasil penelitian ini digunakan untuk mengukur apakah ada pengaruh antara kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Probability Sampling* yakni pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuisisioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada tanggal 18 Maret 2023 dan diambil pada tanggal 20 Maret 2023 dengan pembagian sebanyak 105 kuisisioner yang disebar kepada seluruh karyawan puskesmas.

Tabel 3
Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuisisioner.

Responden	Jumlah	Presentase
Kuisisioner yang disebar	105	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	9	8,57%
Kuisisioner yang kembali	96	91,42%
Kuisisioner yang diolah	94	89,52%

Sumber : Data primer diolah penulis (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang telah dibagikan kepada responden sebanyak 105 kuesioner, dengan tingkat pengambilan sebesar 91,42% dan untuk kuesioner yang telah diolah oleh peneliti sebanyak 94 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini karakteristik yang diketahui oleh peneliti adalah usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4
Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Usia	Jumlah	Presentase
< 24 tahun	2	2,12%
25 – 35 tahun	28	29,78%
35 – 45 tahun	40	42,55%
>45 tahun	24	25,53%
Jumlah	94	100%

Sumber : Data primer diolah penulis (2023)

Tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menjelaskan bahwa responden yang terbanyak adalah responden dengan usia antara 30 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 40 karyawan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 5
Responden Berdasarkan Jenis kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	29	31%
Perempuan	65	69%
Jumlah	94	100%

Sumber : Data primer diolah penulis (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden laki – laki berjumlah 29 responden atau dengan peresentase sebesar 31%, sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 65 responden atau dengan peresentase sebesar 69%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden pada karyawan puskesmas tonjong dan puskesmas kutamendala lebih banyak mempekerjakan karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan.

Tabel 6
Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	2	2,12%
SLTP – SLTA	24	25,53%
D3	48	51,06%
S1	20	21,27%
Jumlah	94	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari kuesioner yang telah disebar guna untuk mengetahui tingkat pendidikan responden yang bekerja di puskesmas. Hasilnya adalah responden dengan tingkat pendidikan D3 yang tertinggi sebesar 48 atau 51,06% responden dan tingkat pendidikan yang terendah adalah SD Sederajat sebesar 2 atau 2,12% responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 7.
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
<1 Tahun	18	19,15%
1-2 Tahun	27	28,72%
>2 Tahun	49	52,13%
Jumlah	94	100%

Sumber : Data primer diolah penulis (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja karyawan puskesmas dalam penelitian ini menjelaskan bahwa responden yang terbanyak adalah responden dengan masa kerja lebih dari 2 tahun yaitu sebanyak 49 atau 52,13%.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data karena lebih dari satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics Windows versi 29.

Pada tabel 8 menunjukkan hasil uji regresi berganda, apabila ditulis dalam bentuk unstandardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,698 + 0,340 X1 + 0,333 X2 + 0,318 X3 + 0,251 X4 + e$$

Keterangan:

Y =Variabel terikat (kinerja karyawan)

X =Variabel bebas (kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja)

-1,698 = Konstanta (jika kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan menjadi sebesar -1,698).

0,340 = Koefisien regresi X1 (jika kompetensi naik satu satuan skala likert dan karakteristik individu, pengawasan, disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,340).

0,333 = Koefisien regresi X2 (jika karakteristik individu naik satu satuan skala likert dan kompetensi, pengawasan, disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,333).

0,318 = Koefisien regresi X3 (Jika pengawasan naik satu satuan skala likert dan kompetensi, karakteristik individu, disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,318)

0,251 = Koefisien regresi X4 (jika disiplin kerja naik satu satuan skala likert dan kompetensi, karakteristik individu, pengawasan tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,251).

Tabel 8 Hasil Pengolahan Data

Model	Coefficients		Beta	T	Sig.	Ket.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1 (Constant)	-1.698	1,888		-900	,371	
Kompetensi	,340	,102	,239	3,341	,001	Berpengaruh
Karakteristik Individu	,333	,119	,281	2,806	,006	Berpengaruh
Pengawasan	,318	,157	,166	2,018	,047	Berpengaruh
Disiplin Kerja	,251	,064	,338	3,904	,000	Berpengaruh

Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui dari setiap variabel independen yaitu kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2018). Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 dan dijelaskan bahwa :

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Diperoleh bahwa untuk variabel X1 (kompetensi) dengan nilai t hitung = 3,341 > t tabel = 1,661 dan taraf signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Diperoleh bahwa untuk variabel X2 (karakteristik individu) dengan nilai t hitung = 2,806 > t tabel = 1,661 dan taraf signifikansi sebesar 0,006 > 0,05, ini berarti hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Diperoleh bahwa untuk variabel X3 (pengawasan) dengan nilai t hitung = 2,018 > t tabel = 1,661 dengan taraf signifikansi sebesar 0,047 < 0,05, ini berarti hipotesis yang ketiga yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Diperoleh bahwa untuk variabel X4 (disiplin kerja) dengan nilai t hitung = $3,904 > t$ tabel = $1,661$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, ini berarti hipotesis yang keempat yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis bagi koefisien regresi secara serentak (simultan), jadi uji F ini digunakan untuk menguji apakah variabel variabel kompetensi (X1), karakteristik individu (X2), pengawasan (X3) dan disiplin kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	210,952	4	52,738	36,357	,000 ^b
	<i>Residual</i>	129,101	89	1,451		
	Total	340,053	93			

Pada tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar $36,357$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ dan F tabel diperoleh sebesar $2,474$ maka dapat dirumuskan F hitung $36,357 > F$ tabel $2,474$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	,620

Pada tabel 10 diatas menunjukkan bahwa diperoleh R square sebesar $0,620$ menunjukkan bahwa 62% variabel kinerja karyawan disebabkan oleh variabel kompetensi, karakteristik individu, pengawasan, dan disiplin kerja, 38% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas. Dalam

penelitian ini menghasilkan bahwa hipotesis yang diajukan semuanya diterima. Berikut ini adalah hasil pembahasan dalam penelitian ini:

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh $t \text{ hitung} = 3,341 > t \text{ tabel} = 1,661$ dan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Seperti yang telah dijelaskan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hajjali dkk. (2021) dengan hasil pembahasan mengenai kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kualitas kompetensi karyawan dapat digunakan untuk menarik tenaga yang kompeten dan berkinerja sesuai harapan perusahaan. Hal ini membuktikan hasil pembahasan dalam penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik $t \text{ hitung} = 2,806 > t \text{ tabel} = 1,661$ dan taraf signifikansi sebesar $0,006 > 0,05$, diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Seperti yang telah dijelaskan, karakteristik individu merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan puskesmas. Hasil penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dkk. (2021) dengan hasil pembahasan mengenai karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel karakteristik individu termasuk dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan puskesmas disebabkan peran dan posisi karyawan perusahaan dapat membawa karyawan merasa baik seperti bagian penting dari perusahaan, agar karyawan tetap loyal terhadap perusahaan. Menurut teori Hipotesis ini menjelaskan bagaimana karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang merupakan salah satu hal yang paling penting dimana risiko tinggi perusahaan dalam merealisasikan pekerjaan. Dengan begitu karyawan merasa aman dalam pekerjaan mereka karena itu membuktikan hasil pembahasan dalam penelitian ini bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas.

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik $t \text{ hitung} = 2,018 > t \text{ tabel} = 1,661$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$, diketahui bahwa variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Sebagaimana dengan apa yang sudah dijelaskan pengawasan merupakan

salah satu faktor penting bagi kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habiburahman dkk. (2022) dengan hasil pembahasan mengenai pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel pengawasan menjadi salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan puskesmas disebabkan dengan adanya pengawasam terhadap kinerja karyawan pihak puskesmas mudah dalam melakukan penilaian sebaik apa kinerja karyawan terhadap tugas yang diberikan dan tentunya tidak merugikan bagi pihak puskesmas. Pernyataan tersebut terbukti dengan hasil pembahasan dalam penelitian ini bahwasannya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik t hitung = 3,904 > t tabel = 1,661 dengan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Sebagaimana sudah dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Ab Wahid (2021), hasil pembahasan memperoleh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja menjadi salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan puskesmas dikarenakan semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang baik sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan perusahaan, sangat tergantung pada kualitas yang dilakukan karyawan terutama dalam kedisiplinan waktu, ketepatan dalam melakukan tugas yang diberikan. Pernyataan tersebut terbukti dengan hasil pembahasan dalam penelitian ini bahwasannya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas. Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka kesimpulan sebagai berikut :

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi, maka semakin baik kinerja karyawan, pekerjaan dilakukan dengan benar dan karyawan menikmati tugas tersebut.

Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik karakteristik individu karyawan dalam berperilaku yang diberikan terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Sebaliknya semakin rendah karakteristik individu perilaku karyawan, maka dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan karyawan akan semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya dan tentunya akan menguntungkan bagi puskesmas.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Hal ini disimpulkan semakin baik kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan tentunya lebih konsisten terhadap waktu dan menguntungkan pihak puskesmas.

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas Tonjong dan Puskesmas Kutamendala.

Berdasarkan hasil variabel kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas, disarankan agar pihak manajemen lebih memperhatikan keterampilan pegawai dan sebaiknya menerapkan struktur pemeringkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan. Puskesmas juga diharapkan dapat memberikan pedoman pengembangan karyawan atau pelatihan khusus bagi karyawan yang kurang berkualitas, dengan harapan pedoman yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kualifikasi terkait pekerjaan kepada karyawan. disediakan oleh perusahaan agar karyawan dapat dengan mudah mencapai hasil kerja yang lebih baik sesuai dengan harapan perusahaan.

Dari hasil variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas, disarankan agar karyawan harus terus meningkatkan kualitas pekerjaannya dengan baik dengan lebih menyempurnakan keterampilannya melalui pelatihan-pelatihan serta mempertimbangkan karakteristik individu karyawan tersebut dengan membentuk karakter karyawan dalam menghadapi situasi kerja

Dari hasil variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas, disarankan Hal ini memastikan bahwa pengawasan di perusahaan dilakukan dengan benar tetap optimal secara preventif dan berkelanjutan. Tujuan pengawasan adalah untuk menjaga ketertiban sehingga pekerjaan yang dilakukan berhasil dan meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan manajemen Puskesmas dapat meningkatkan pengawasan tetap optimal, karyawan dapat bekerja lebih banyak tergantung pada apa yang ingin dicapai perusahaan. Untuk memastikan tata kelola tetap terjaga pelaksanaan pekerjaan teratur dan lancar mengarah pada peningkatan berkelanjutan dalam kinerja karyawan.

Dari hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Hal ini diharapkan disiplin kerja karyawan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dapat ditingkatkan sedemikian rupa sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian mengenai pengaruh kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyarankan agar menambah atau mengganti variabel lain, seperti self efficacy, fasilitas kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan 62% variasi kinerja karyawan dan 38% dipengaruhi oleh variabel lain.

Keterbatasan Penelitian ini berdasarkan pengalaman langsung peneliti terhadap proses penelitian. Dalam hal ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor agar peneliti selanjutnya dapat lebih diperhatikan untuk lebih meningkatkan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentunya memiliki kekurangan yang harus terus diperbaiki dalam penelitian di masa depan. Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, misalnya dalam proses pengumpulan data. Informasi yang diberikan oleh responden dalam kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya karena terkadang pemikiran, asumsi dan pemahaman yang berbeda pada masing-masing responden. Faktor lain, seperti kejujuran dalam memberikan pendapat responden dalam survei.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N dan Wahid, M. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 1.No. 1 (hlm 68)
- Akob, M., Akob, R. A., & Tanga, I. B. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Ananda, S. S., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 67-76.
- Anita, B., Febriawati, H., & Yandrizal. (2019). *Puskesmas dan Jaminan Kesehatan Nasional*. Deepublish Publisher.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Esthi, R. B. (2020). *Performance of Employees: Individual Characteristics and Work Environment in PT Kawai Nip*. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 360-368.

- Fauziah, N. H. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 192-199.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2018. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi kesembilan)”, Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gujarati, (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Selemba Empat.
- Habiburahman, H., Juanda, E., & Defrizal, D. (2022). PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BUKIT ASAM ENERGI SERVIS TERPADU PLTU PELABUHAN TARAHAH LAMPUNG. *VISIONIST*, 11(1), 9-17.
- Hajjali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92-104.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen*. Edisi Kedua Belas. Yogyakarta : Gajah
- Hartono. (2011). *Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Pustaka pelajar.
- Hasanah, R., Rianti, I., & Hartini, T. (2021). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT TANIA SELATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR). *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(3), 37-45.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herwina, Y. (2022). *The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Company. International Journal of Management and Business Applied*, 1(1), 1-8.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). *Effect of work discipline and work environment to performance of employees. International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643.
- Hurriyati, Ratih. 2018. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta. Bandung.
- Husain, B. A. U. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT. BANK DANAMON TBK CABANG BINTARO).
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Kurnia, A., & Andi, A. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.

- Lumi, A. N., & Yosef, M. (2022). *EFFECT OF SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDO SUHARJAYA/NARMA TOSERBA*. *Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB)*, 2(1), 1-7.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586-592.
- Muslimat, A., & Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127.
- Najriyana, E., & Rahman, T. (2021). PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. OPTIONS HOUSE TANJUNG KABUPATEN TABALONG. *JAPB*, 4(2), 762-771.
- Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA CABANG DENPASAR. *VALUES*, 3(1), 61-78.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik (Edisi 13)*. Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rofika, R., & Susanti, F. (2022). *The Effect of Competence, Individual Characteristics and Locus Of Control On Employee Performance At The Secretariat Of Pariaman City DPRD*. *BINA BANGSA INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT*, 2(1), 154-170.
- Rosmiati, E., Sova, M., & Andari, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Jakarta. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(1), 11-16.
- Ruslan, & Kurbani, A. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 94–111.
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh *Teamwork*, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 125-137.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur
- Siagian, H. F. (2014). *Peran dan tanggung jawab Jurnalis Muslim*. Alauddin Press.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (19 ed.). Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS* (1st ed.). Yogyakarta: Andi Offset Yogyakarta
- Supriyadi, n. Y., & sarino, a. (2019). Kunci untuk meningkatkan kinerja. *Jurnal Pendidikan manajemen perkantoran*, 4(1), 55. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14955>
- Sutarni, S. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 2(1).
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-9. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Wirjawan, T. W., & Nurastuti, P. (2022). *THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND INTERPERSONAL COMMUNICATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE PT. NOK INDONESIA PRODUKSI 2*. *Jurnal Ekonomi*, 11(01), 659-663.