

Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo

Dikky Ridha Oktaviano¹, Rr. Setiyani Hidayati^{2*}, Khusnik Hudzafidah³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : syaniek04@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di PT. Amak Firdaus Utomo dengan tujuan untuk menguji pengaruh antara kompetensi dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, variabel yang digunakan terdiri atas kompetensi, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan. Metode analisis data penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan statistik berupa analisis regresi berganda sebelumnya diuji keabsahan dan kecukupan data dengan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, dan pengawasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The research was conducted at PT. Amak Firdaus Utomo with the aim of testing the influence between competence and work supervision on employee performance at PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo City. The type of research used is quantitative research with a causal associative approach, the variables used consist of competence, work supervision, and employee performance. The data analysis method of this study is a quantitative descriptive method using statistics in the form of multiple regression analysis previously tested for the validity and adequacy of the data with validity, reliability and classical assumption tests. The results showed that Competence, and work supervision have a partial significant effect on employee performance at PT Amak Firdaus Utomo Probolinggo City.

Keywords: Competence, Work Supervision, Employee Perform.



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kompetensi sumber daya manusia dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja masing-masing individu, dan dijadikan sebagai satu-satunya daya penggerak dalam perusahaan untuk menghasilkan output yang memadai. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Demi dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan maka dalam pelaksanaannya harus dilakukan pengawasan terhadap aspek-aspek yang menjadi faktor pendukung dari terwujudnya peningkatan kinerja. Pengawasan sangat penting baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun lisan serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan tersebut melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan memberikan pengawasan pada setiap pekerjaan yang dilakukan para karyawan maka pimpinan akan dapat langsung mengetahui setiap masalah yang terjadi di dalam organisasi yang dipimpinnya. PT. Amak Firdaus Utomo suatu perusahaan industri yang memproduksi asbes bergelombang (fibre coment) berlokasi di Jl. Anggrek No.2, Sukabumi, Kecamatan Mayangan, Kota Probolinggo, Jawa Timur 67219. Kesadaran dalam efisiensi dan maksimalisasi proses produksi, tentunya menjadi pekerjaan tersendiri bagi perusahaan untuk memaksimalkan produksi maka perusahaan harus benar-benar jeli dalam memantau apapun yang berhubungan dengan kinerja perusahaan, di antaranya seperti kompetensi, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan. Ketiga hal itu merupakan hal penting bagi perusahaan untuk mewujudkan tercapai tujuan perusahaan. Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Amak Firdaus Utomo masih sangat minim dalam hal menuangkan ide kreatif untuk mampu bersaing dengan pekerja lain, jika dilihat kondisi di lapangan banyak di antaranya kinerja karyawan mengalami penurunan, tidak mampu bersaing dan tidak berkembang. Indikasi ini disebabkan karena belum berdampak secara optimal kompetensi yang dimiliki karyawan di tempat kerja yang dapat memberikan nilai, dan motivasi karyawan. Semakin kompeten seseorang dalam bidang pekerjaannya atau semakin berkualitas sumber daya manusianya maka semakin besar peningkatan terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Untuk perusahaan perlu menegakkan aturan-aturan di dalam permasalahan dan senantiasa memberikan perhatian dan pengawasan. Ditinjau dari segi moral, PT Amak Firdaus Utomo memberikan pengawasan terhadap karyawan dan pekerjaannya, menyediakan fasilitas dan tempat kerja yang nyaman, namun di lapangan masih ada karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat misalnya masih ada yang tidak mematuhi aturan kerja, masih ada yang tidak bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya dan masih ada yang tidak tepat waktu dalam bekerja. Selain itu



ada faktor lain yang diduga menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu faktor pengawasan, adanya kesalahan akibat pengawasan yang kurang efektif terjadi hampir tiap bulan antara lain sering terjadi keterlambatan pengiriman barang, dan pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya karena kurangnya pengawasan dari atasan, dan adanya penundaan pekerjaan. Inti dari pengawasan adalah mengusahakan apakah yang telah dilaksanakan sesuai dengan aturan atau intruksi yang telah direncanakan, Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan bila karyawan berkompeten dalam bidangnya, dan efektifnya pengawasan kerja yang tercermin dari ketaatan atau kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan manajemen akan dapat memberikan efek yang baik pada penyelenggaraan kegiatan perusahaan.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kompetensi dan pengawasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Parulian & Nurianna, 2016). Kompetensi adalah suatu kemampuan (skill & knowledge) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas (Chandra et al., 2022). Terdapat lima karakteristik kompetensi (Sumual, 2017) sebagai berikut: Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan nilai-, Karakteristik pribadi.

Pengawasan Kerja

Menurut Pengawasan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan (Chandra et al., 2022). Pengawasan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin di dalam mencapai tujuan (Firmansyah & Budi, 2018). Sebagai suatu pengendalian manajemen yang bebas dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif maka fungsi pengawasan (Sarinah & Mardalena, 2017) adalah : Untuk menilai apakah pengendalian manajemen telah cukup memadai dan dilaksanakan secara efektif, Untuk menilai apakah laporan yang dihasilkan telah menggambarkan kegiatan yang sebenarnya secara cermat dan tepat, Untuk menilai apakah setiap unit telah melakukan kebijaksanaan dan prosedur yang menjadi tanggung jawabnya, Untuk meneliti apakah kegiatan telah dilaksanakan secara efisien, Untuk



meneliti apakah kegiatan telah dilaksanakan secara efektif yaitu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Indrasari, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ritonga, 2020). Terdapat tiga indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Indrasari, 2017) sebagai berikut: Kualitas Kerja, Produktivitas, dan Tanggung jawab.

Penelitian Terdahulu

Pengawasan akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, karena pengawasan bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan agar segala kegiatan didalam perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya seperti yang sudah direncanakan (Akbar et al., 2014). Kinerja rendah dapat disebabkan oleh kompetensi kerja orang yang bersangkutan rendah atau disiplin dan etos kerjanya (Zuky et al., 2019). Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien (Sari et al., 2020).

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Sampel yang digunakan sebanyak 74 orang karyawan PT Amak Firdaus Utomo. Jenis data berupa data primer dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini kuesioner disebar secara langsung untuk memperoleh jawaban responden tentang kompetensi, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan. Metode analisis data deskriptif kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Item	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Kriteria
Kompetensi (X1)				
1	x1.1	0,889	0,232	Valid
2	x1.2	0,860	0,232	Valid
3	x1.3	0,926	0,232	Valid
4	x1.4	0,825	0,232	Valid
5	x1.5	0,840	0,232	Valid
Pengawasan Kerja (X2)				
6	x2.1	0,784	0,232	Valid
7	x2.2	0,787	0,232	Valid
8	x2.3	0,776	0,232	Valid
9	x2.4	0,775	0,232	Valid
10	x2.5	0,706	0,232	Valid
11	x2.6	0,669	0,232	Valid
12	x2.7	0,821	0,232	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
13	y.1	0,857	0,232	Valid
14	y.2	0,913	0,232	Valid
15	y.5	0,859	0,232	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 1 menunjukkan setiap pernyataan dalam indikator dari variabel kompetensi, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari 0,232 (syarat valid untuk $r_{tabel} n - 2 = 74 - 2 = 72$), dengan demikian semua item pernyataan dalam kategori valid dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Kriteria
Kompetensi (X1)	0,763	0,70	Reliabel
Pengawasan Kerja (X2)	0,734	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,759	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kompetensi (X1) sebesar 0,763, pengawasan kerja (X2) sebesar 0,734, dan kinerja karyawan (Y) sebesar



0,759 semua lebih besar dari standar 0,70 dengan demikian semua instrumen yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	.200

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 3 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa residual dengan penggunaan variabel terikat telah memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	VIF
X1	1.635
X2	1.635

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil uji multikolineritas pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel kompetensi (X1), dan pengawasan kerja (X2) kesemuanya dengan nilai Varian Inflation Factor (VIF) < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)
Kompetensi (X1)	0,068	0,564
Pengawasan Kerja (X2)	0,073	0,539

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5 dengan korelasi Spearman's rho menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kompetensi (X1) dan residualnya dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,564, variabel kinerja karyawan (X2) dan residualnya dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,539, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.



Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.366	1.179		2.007	.049
X1	.250	.061	.426	4.091	.000
X2	.185	.050	.382	3.668	.000

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 2,366 + 0,250X1 + 0,185X2 + e$$

Konstanta $a = 2,366$. Nilai konstanta sebesar 2,366 ini berarti bahwa jika tanpa adanya kompetensi, dan pengawasan kerja (pada saat $X1$, dan $X2$ bernilai nol) maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 2,366. Koefisien regresi $b1$ (kompetensi) = 0,250. Nilai koefisien ini berarti bahwa jika ada peningkatan satu nilai kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,250 dengan variabel bebas lainnya yaitu pengawasan kerja dianggap konstan. Koefisien regresi $b2$ (pengawasan kerja) = 0,185. Nilai koefisien ini berarti bahwa jika ada peningkatan satu nilai pengawasan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,185 dengan variabel bebas lainnya yaitu kompetensi dianggap konstan.

Analisis Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728a	.530	.516	1.563

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,516, hal ini menunjukkan bahwa 51,60% besarnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan pengawasan kerja, sedangkan sebesar 48,40% besarnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti saat ini.

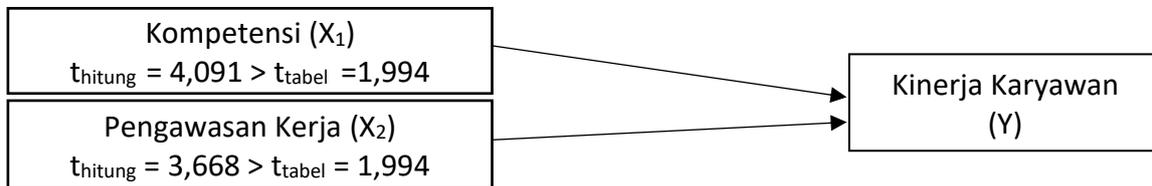
Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (uji t) pada tabel 7 yaitu Nilai t tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 74 - 2 - 1 = 71$, diperoleh $t_{tabel} = t(0.05;71) = 1,994$. Nilai thitung $X1 = 4,091 > t_{tabel} = 1,994$ dengan nilai sig. $t = 0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima artinya variabel bebas $X1$ berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa "Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo" Nilai thitung $X2 = 3,668 > t_{tabel} = 1,994$ dengan nilai sig. $t = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima artinya variabel bebas $X2$ berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil



pengujian ini membuktikan bahwa “Ada pengaruh signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo”.

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pengaruh Kompetensi, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi, dan pengawasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo, kompetensi dan kinerja karyawan berhubungan sangat erat dan penting sekali, terdapat relevansi kuat dan akurat, apabila karyawan ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dan pengawasan kerja dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi dan adanya pengawasan kerja, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Chandra et al., 2022) kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Sejalan dengan penelitian (Hernadhi, 2020) bahwa kompetensi, pelatihan dan pengawasan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal, juga didukung hasil penelitian (Akbar et al., 2014) bahwa pengawasan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Permai Pekanbaru, pengawasan cukup baik dan kompetensi termasuk kategori baik, yang menandakan bahwa pengawasan dan kompetensi karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru tergolong baik.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang telah memiliki kompetensi kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam memperluas kemampuan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari dkk. (2020:30) bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia, Sejalan dengan penelitian (Ritonga, 2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan, adanya kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai kemampuan yang dimiliki serta sebuah pernyataan terhadap apa yang



seseorang harus lakukan di tempat kerja untuk menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan menunjukkan cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, pengawasan yang baik diperlukan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Erico et al., 2020) bahwa secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistics Medan, pengawasan bersifat membantu tercapainya sasaran yang ditetapkan perusahaan, dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran. Penelitian (Chandra et al., 2022) juga menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan, dan didukung penelitian (Zuky et al., 2019) bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memberi arti pengawasan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Ritonga, 2020) bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan, pengawasan dilakukan untuk memantau atau memonitor pelaksanaan rencana apakah telah dikerjakan dengan benar atau tidak, dan menjamin bahwa tindakan telah sesuai dengan rencana.

5. KESIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini sebagai berikut Kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Sasmita, J., & Hamid, L. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1–15. <https://media.neliti.com/media/publications/33622-ID>
- Chandra, J., Rostina, C. F., & Debby, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and ...*, 3(2), 407–412. <https://yripku.com/journal/index.php/msej/article/view/429%0Ahttps://yripku.com/journal/index.php/msej/article/download/429/319>



- Erico, Chandra, S., & Hasim, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpac Logistic Medan. *Jurnal Manajemen*, 6 Nomor 2, 10. <http://ejournal.Imiimedan.net>
- Firmansyah, M. A., & Budi, W. M. (2018). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Deepublish.
- Hernadhi, S. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Sumatra Utara. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 287–296. <https://doi.org/10.22437/paradigma.v15i2.10330>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Parulian, H., & Nurianna, T. (2016). *Kompetensi Plus. Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ritonga, R. R. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mujur Lika Lestari Medan. *Majalah Ilmiah Warta Dhamawangsa*, 21(1), 1–9. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.46576/wdw.v14i2.631](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.46576/wdw.v14i2.631)
- Sari, E. N., Nazmi, H., & Balqis, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lunadorii Utama Indonesia. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6, 25–32.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. R.A.De.Rozarie.
- Zuky, P., Telaumbanua, S., Pramansyah, I., Suherna, L., & Pendahuluan, A. (2019). The Effect Of Work Supervision And Competence On Employee Performance In Pt Invilon Sagita Medan. *Jurnal.Darmaagung.Ac.Id Vol 2 No 2, 2, 337–348*. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalprointegrita/article/view/286>.