



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgia.v1i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengawasan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study at SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal, Kota Bandung)

Mas'an Mas'an¹, R. Jusdijachlan², Deden Komar Priatna³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

Corresponding Author: yusdi2008@gmail.com²

Abstract: *The aim of this research is to determine and analyze: (1) Competence (2) Supervision; (3) employee performance; and (4) The influence of Competency and Organizational Commitment on employee performance at SMP Negeri 4 in the Batununggal District Area, Bandung City, both simultaneously and partially. The research method used in this research is a descriptive survey and an explanatory survey, the unit of analysis in this research is employees at SMP Negeri 4 in the Batununggal District, Bandung City with a sample of 30 people. The type of investigation is causality, and the time horizon in this research is cross-sectional. Based on the research results, it was found that the employee competency at SMP Negeri 4 in the Batununggal District, Bandung City, turned out to be that the majority of employees responded quite well; Supervision at SMP Negeri 4 in Batununggal District, Bandung City can generally be said to be good; The performance of employees at SMP Negeri 4 in Batununggal District, Bandung City is currently considered good. Competency and Supervision simultaneously influence employee performance at SMP Negeri 4 in the Batununggal District, Bandung City. However, partially dominant competency influences employee performance rather than supervision. Because competency is more dominant in influencing performance, it is the first priority in improving employee performance. So SMP Negeri 4 in Batununggal District, Bandung City is expected to provide adequate facilities to improve the competence of its employees, so that they are able to work more professionally.*

Keyword: *Competence, Supervision, Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Kompetensi (2) Pengawasan; (3) kinerja pegawai; dan (4) Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 4 Wilayah Kecamatan Batununggal Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan, unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung dengan sampel sebanyak 30 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausalitas, dan jangka waktu dalam penelitian ini adalah

cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi pegawai SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung ternyata mayoritas pegawai memberikan respon cukup baik; Pengawasan di SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung secara umum dapat dikatakan baik; Kinerja pegawai SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung saat ini dinilai baik. Kompetensi dan Supervisi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung. Namun secara parsial kompetensi dominan mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan pengawasan. Karena kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja, maka kompetensi menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung diharapkan dapat memberikan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan kompetensi pegawainya, sehingga mampu bekerja lebih profesional.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengawasan, Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam kegiatannya berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya yang dimiliki harus dimanfaatkan semaksimal mungkin. Sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan tidak bisa dipandang sebagai satu kesatuan yang berdiri sendiri, namun harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Pegawai sebagai sumber daya manusia yaitu personel yang bekerja pada perusahaan berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2021).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusialah yang mampu menggerakkan seluruh komponen dalam organisasi. Organisasi tanpa manusia tidak akan berjalan. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor produksi lainnya. Perbedaan karakter dan peranan sangatlah penting, sehingga organisasi harus selalu mengelola faktor-faktor produksinya secara efektif dan efisien agar tercipta keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan barang atau jasa.

Pakar ilmu manajemen terkemuka, Dale seperti dikutip Handoko (2021:155) menyatakan bahwa dari semua sumber yang ada pada organisasi yaitu uang, bahan, peralatan, dan manusia, sumber terpenting untuk mencapai tujuan organisasi adalah manusia karena manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang. Unsur yang paling menentukan keberhasilan pencapaian tujuan adalah faktor manusia

Fenomena yang terjadi di SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung saat ini antara lain perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawannya menurun atau bisa dikatakan tidak memperhatikan sama sekali kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan semakin pentingnya kepuasan kerja, hal ini berdampak pada keberhasilan perusahaan, kebutuhan akan perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan di perusahaan semakin meningkat, oleh karena itu perusahaan harus memahami bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan pengawasan yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, bukan hanya sekedar kepuasan kerja. pegawai yang kompetensinya rendah dan terabaikan (Preliminary Observation, 2022).

Sumber daya manusia harus terus ditingkatkan kemampuannya agar mampu menunjang dan bekerja semaksimal mungkin demi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Drucker (2015:278) bahwa sumber daya manusia sangat diperlukan bagi organisasi. Suatu organisasi, sumber daya yang disumbangkan oleh para anggotanya berupa keterampilan, pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja. Hal ini dikenal sebagai sumber daya manusia. Mengidentifikasi dan menilai sumber daya manusia tentu saja sulit dan

rumit. Keterampilan dan kemampuan seseorang dapat diukur melalui prestasi kerja, pengalaman dan kualifikasi.

Saat ini banyak organisasi yang melakukan penilaian terhadap pegawainya berdasarkan penilaian yang sistematis dan rinci berdasarkan pengetahuan, sikap dan perilaku. Penilaian terhadap kemampuan bekerja sama secara lebih efektif juga telah dikembangkan. Penyelenggaraan dan pengembangan pelayanan publik memerlukan pegawai dalam suatu organisasi yang mempunyai kualifikasi dan kemampuan tertentu. Upaya penempatan pejabat pemerintah secara tepat, dengan memperhatikan kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kualifikasi atau kemampuan adalah suatu keharusan.

Tingkat kemampuan dan profesionalisme pegawai yang ada perlu terus dikaji ulang. Berdasarkan penilaian tersebut, kualitas sumber daya manusia ditingkatkan sesuai tuntutan pekerjaan dan tanggung jawabnya melalui pendidikan, pelatihan, lokakarya, dan sebagainya. Kritik terhadap rendahnya kualitas pelayanan, keterbatasan kemampuan, dan birokrasi yang patologis semakin marak, terutama di era bebas ini (Sulistiyani, dkk 2013: 80).

Peningkatan kompetensi pegawai, Ma'arif (2012:45), menyatakan bahwa strategi peningkatan kompetensi pegawai perlu dirumuskan dalam upaya menjalankan paradigma baru perusahaan yaitu *good corporate governance*. Ainsworth, dkk. al (2013:56), menyatakan bahwa keberhasilan suatu kinerja akan bergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan, antara lain kejelasan peran, tingkat kompetensi, kondisi lingkungan dan faktor lain seperti nilai, budaya, preferensi, penghargaan, dan pengakuan. Motivasi dan pembangkitan motivasi merupakan fungsi manajemen yang penting karena motivasi yang rendah akan mengakibatkan kinerja pegawai akan menyusut, seolah-olah kemampuannya rendah, menurut Winardi (2021:33).

Pengertian kinerja sebagaimana didefinisikan oleh Bernardin dan Russel (2013:378), bahwa "kinerja diartikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu." Dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil suatu fungsi pekerjaan selama jangka waktu tertentu. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung telah ditentukan oleh rencana strategis organisasi yaitu dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan menuntut peningkatan kemampuan, kehandalan dan profesionalisme manusia. sumber daya. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Suryadi Prawiro Sentono (2019: 3) berpendapat bahwa kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja individu anggota organisasi yang bersangkutan. Kinerja individu baik, maka besar kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Begitu pula dengan SMP Negeri 4 di Kecamatan Batununggal Kota Bandung, kinerjanya akan bergantung pada kinerja pejabat/pegawai dalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Peningkatan kinerja tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan terbentuk karena faktor kemampuan, motivasi dan situasi kerja (Gomez, 2019:154). Faktor kemampuan mengacu pada kapasitas individu yang terbentuk dari kemampuan intelektual dan fisik (Robbins, 2021: 46). Faktor yang diduga mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pejabat/pegawai SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung adalah kompetensi dan supervisi. Kompetensi dan pengawasan yang baik akan mendorong kerja keras dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Spencer & Spencer (1993: 9), kompetensi pekerja adalah karakter sikap dan perilaku atau kemampuan pekerja yang relatif stabil ketika SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung menghadapi situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara karakter, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstual. Setiap pekerja yang memiliki kompetensi generik meliputi kompetensi intelektual, kompetensi sosial,

dan kompetensi emosional diharapkan mampu mengatasi pekerjaan yang dihadapinya dengan lebih baik.

Jacobs dan Rantung (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan faktor pengawasan dari pimpinan. Pengawasan yang tinggi dari pimpinan mengakibatkan pelaksanaan kerja lebih terarah bahkan keseriusan pegawai dalam bekerja pun meningkat sehingga terjadi peningkatan kinerja. Sebaliknya pengawasan yang kurang atau minim dari pimpinan membuat pegawai bekerja tidak sungguh-sungguh yang berakibat pada menurunnya kinerja.

Hasil penelitian Jacobs dan Rantung (2014) sejalan dengan pendapat Robbins (2016) yang menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin ingin mengetahui apakah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sudah sesuai. dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya. Kemudian menurut Siagian (2014) yang menyatakan bahwa pengawasan adalah serangkaian proses pengawasan terhadap seluruh kegiatan organisasi dengan maksud untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian untuk menguji hipotesis dengan mengumpulkan data di lapangan atau penelitian verifikatif dengan menggunakan analisis deskriptif. Oleh karena itu, penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik variabel independen dan variabel dependen. Penelitian survei dilakukan terhadap sejumlah sampel yang diambil dari populasi yang lebih besar. Data yang diteliti adalah data dari populasi. Agar penelitian ini valid, jumlah sampel yang diambil harus mewakili populasi objek yang diteliti.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan metode survei eksplanatori. Jenis penyelidikan dalam penelitian ini adalah kausalitas. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu pegawai SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung. Penelitian ini termasuk dalam kategori *crosssectional* yaitu informasi dari populasi yang dikumpulkan langsung dari lokasi secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Pegawai SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung. Arthur Andersen dalam Usmara (2002:152) mengartikan kompetensi sebagai: "Karakteristik dasar yang terdiri atas kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan atribut-atribut pribadi lainnya yang mampu membedakan antara orang yang berprestasi dan yang tidak berprestasi...artinya, inti utama dari sistem atau model kompetensi ini adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan pekerjaan seseorang pada suatu jabatan.. yang jelas sistem kompetensi ini berupaya untuk mendalami lebih jauh suatu jabatan, untuk menjawab pertanyaan pokok yaitu yang dimaksud dengan pengetahuan, keterampilan atau perilaku utama yang diperlukan untuk berhasil pada suatu jabatan tertentu Kompetensi pegawai pada SMP Negeri 4 Wilayah Kecamatan Batununggal Kota Bandung masih kurang baik, dalam artian kompetensi pegawai pada SMP Negeri 4 Wilayah Kecamatan Batununggal Kota Bandung masih perlu dibenahi dan ditingkatkan kedepannya, karena kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Supervisi di SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung. Herujito (2001) pengawasan adalah upaya sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, membandingkan kinerja aktual dengan standar

yang telah ditentukan, untuk menentukan apakah telah terjadi penyimpangan, dan untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh organisasi atau organisasi berada dalam pengawasan. sumber daya pemerintah digunakan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan atau pemerintah. Dengan pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik. Komitmen Organisasional Pegawai SMP Negeri 4 Wilayah Kecamatan Batununggal Kota Bandung tergolong baik, dalam artian pengawasan pada SMP Negeri 4 Wilayah Kecamatan Batununggal Kota Bandung masih perlu ditingkatkan dan ditingkatkan kedepannya, karena komitmen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja Pegawai SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung. Afsan Sultana dkk. (2012:647) “kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian tugas tertentu yang diukur terhadap standar akurasi, kelengkapan, biaya dan kecepatan yang telah ditentukan atau diidentifikasi”. Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian tugas tertentu yang diukur berdasarkan standar akurasi, kelengkapan, biaya dan kecepatan yang telah ditentukan atau diidentifikasi. Pegawai SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung mempunyai kinerja yang tinggi bahkan ada sebagian pegawai yang mempunyai kinerja sangat tinggi, dalam artian kinerja pegawai SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung masih perlu ditingkatkan dan ditingkatkan dalam jangka waktu yang lama. kedepannya, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam meningkatkan pelayanan kepada Masyarakat.

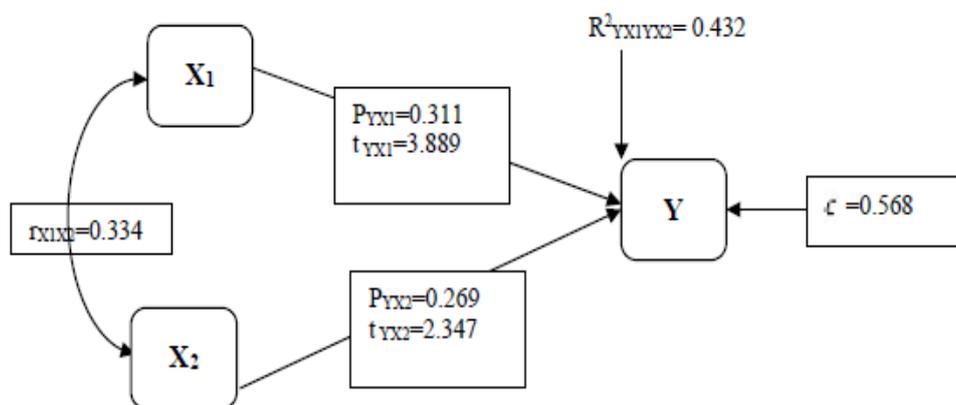
Pengaruh Kompetensi Dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung. Untuk mengetahui pengaruh suatu variabel atau sekumpulan variabel terhadap variabel lainnya dapat digunakan Analisis Jalur. Dalam analisis jalur ini dapat diketahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain baik langsung maupun tidak langsung. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis, baik pengujian secara keseluruhan maupun pengujian secara individu.

Tabel 1. Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y Serta Pengaruh Diluar Variabel x1 dan x2

Interpretasi Analisis Jalur		
Description	Influence	%
Influence X1, X2 to Y	0.432	43.2
External influence X1, X2	0.568	56.8
Total		100

Sumber: SPSS Statistical Processing Results

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Kompetensi dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 4 Wilayah Kecamatan Batununggal Kota Bandung sebesar 43,2%, sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu iklim kerja, komitmen, budaya kerja, lingkungan kerja. Namun jika dilihat secara parsial kompetensi dominan mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan komitmen, dari hasil pengujian hipotesis dapat ditarik diagram hubungan sebab akibat antara variabel X1, X2 terhadap Y sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Kausal Antara Kompetensi (X1) dan Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Petugas (Y)

Sumber: *Research Result*

Seperti pada Gambar 4.1 di atas terlihat bahwa Kompetensi dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,311 dengan nilai thitung sebesar 3,889 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha (0,05) = 1,67$, sedangkan Pengawasan sebesar 0,269 dengan nilai thitung sebesar 2,347 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha (0,05) = 1,67$, dan kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti terlihat pada Tabel 4.44 berikut ini.

Tabel 2. Pengujian Koefisien Jalur Parsial

Track Coefficient Symbol	tcount	ttable	Conclusion
PYX1 0.311	3.889	1.67	Ho rejected There is an influence of competence on performance
PYX2 0.269	2.347	1.67	Ho reject There is a monitoring influence on Performance

Sumber: *Research Result*

Dari tabel diatas terlihat kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 20,56% dengan koefisien thitung sebesar 3,889, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha (0,05) = 1,67$, karena nilai thitung > ttabel, dan secara tidak langsung melalui variabel pengawasan sebesar 7,86%. Sedangkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 28,42%, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan perbaikan. faktor kompetensi, karena faktor kompetensi erat kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan artinya semakin baik kompetensi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Demikian pula hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung dapat diketahui bahwa kontribusi supervisi terhadap kinerja secara langsung adalah sebesar menjadi 76,92% dengan koefisien thitung sebesar 2,347, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha (0,05) = 1,67$, karena nilai thitung > ttabel,

serta secara tidak langsung melalui variabel kompetensi sebesar 7,86%. Sedangkan kontribusi pengawasan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 14,78%, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja perlu dilakukan peningkatan faktor pengawasan, karena faktor pengawasan erat kaitannya dengan peningkatan kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan akan mengakibatkan peningkatan kinerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMP Negeri 4 Wilayah Kecamatan Batununggal Kota Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi yang terjadi di SMP Negeri 4 Wilayah Kecamatan Batununggal Kota Bandung termasuk dalam kategori sedang dengan kebutuhan organisasi, dalam artian kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh besar terhadap kelangsungan sekolah. organisasi, namun ada beberapa unsur/indikator yang dinilai kurang tepat seperti ketepatan waktu dalam melakukan pengawasan, fokus pada efisiensi (menghemat uang) ketika melakukan pengawasan, fleksibilitas dalam melakukan pengawasan, pengawasan yang dilakukan mudah dipahami, kriteria pengawasan asalkan jelas, pengawasan yang dilakukan berorientasi pada ketepatan penempatan yang strategis, ketepatan dalam memberikan pengecualian dalam pengawasan, ketepatan dalam menentukan kriteria pengawasan, ketepatan dalam melakukan tindakan korektif dalam pengawasan sehingga pegawai kebanyakan memilih jawaban yang meragukan, agar lebih banyak pegawai memilih jawaban yang meragukan.
2. Pengawasan di SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung secara umum dinilai sesuai dengan keadaan organisasi. Beberapa indikator mempunyai nilai yang cukup tinggi. Namun ada beberapa indikator yang nilainya rendah sehingga harus diperbaiki.
3. Pegawai SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung mempunyai kinerja yang tinggi dilihat, dari beberapa indikator yang ada secara keseluruhan menunjukkan nilai yang baik dan tinggi.
4. Kompetensi dan Supervisi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 4 Kecamatan Batununggal Kota Bandung dan pengaruhnya positif. Namun secara parsial kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan pengawasan. Dan secara parsial pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:
 - a. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga jika kompetensi sesuai maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
 - b. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila pengawasan yang dimiliki anggota sesuai dengan harapan organisasi, maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

REFERENSI

- Adamy, Marbawi. 2016. Human Resource Management Theory Practice and Research. Aceh: Malikussaleh University
- Ainsworth, M.S. Nevile. 1993. Managing Performance, Managing People. Jakarta: PT Buana Popular Science
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Research Procedures A Practical Approach. Jakarta: Rineka Cipta
- Amir, Jafar et al. 2023. Bunga Rampai Human Resources Management, Jakarta: Chishiki NoHikari Indonesia

- Basri. H. 2005. Introduction to Business. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Bernadin, John H. and Russel. 1993. Human Resources Management. New York: Prentice Hall
- Boone, Louis E., and Kurtz, David L. 1984. Introduction to Business. Volume 1. Erlangga: Jakarta
- Cushway,, barry. 1994. Human Resource Management. Bandung: Elex Media Computindo
- Fitria, Norma. 2023. Human Resource Management (Concepts and Theories), Bandung: t Widina Media Utama
- Gibson. 2009. Human Resource Management. Fourth Edition. Jakarta: Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. 1999. Human Resource Management. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2003. Personnel and Human Resources Management. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Herujito, Yayat M. 2001. Management Basics. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Komaruddin. 2006. Encyclopedia of Management. Jakarta: Bumi Aksara
- Mackler, Robert J. 2005. Knowledge-Based System for Strategic Planning. USA: Prentice Hall.
- Machamed Tun ganyang. 2018 Human Resource Management Concepts and Reality: Bogor: IN MEDIA.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. HR Work Evaluation. Bandung: PT Refika Aditama
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. Human Resource Management, Book Two. Jakarta: Fourth Edition
- Minner, John B. and Donald P. Crane (2005). Industrial Organizational-Psychology. Singapore: Mc Graw Hill
- Rival, Veithzal. 2008. Human Resource Management for Companies from Theory and Practice. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rahardjo Setya Adi Daniel. 2022. Human Resource Management, Semarang: Prima Agus Teknik Foundation
- Schuller, Randall and Jackson, E. Susan. 2009. Human Resource Management Facing the 21st Century. Volume 2. 6th Edition. Jakarta: Erlangga
- Siagoan, Sondang P. 2002. Tips for Improving Work Productivity. Jakarta: Adi Mahasatya
- Sugiyono. 2004. Business Research Methods. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. Human Resource Management. Jakarta; Kencana
- Spencer, Lyle and Signe M. Spencer. 1993. Competence at work, Models for Superior Performance. Canada: John Wiley and Sons
- Suprpto, Tommy. 2006. Introduction to Communication Theory. Volume 1. Yogyakarta: Media PResindo
- Swasta, Basu. 2005. Sales Management, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Sugiarti Endang, 2023. Human Resource Management: Managing Potential for Competitive Advantage, Bekasi, Dewangga Energi Internasional
- Suseno, Bambang, Dwi et al, 2023. Human Resource Management. Purbalingga: Eureka Media Aksara,
- Ulrich, 2007. Human Resources Champion. USA: President and Fellows Harvad College
- Prasetya, Arik and Kato, Masanori. 2011. "The Effect of Financial and Nonfinancial Compensation on Employee Performance". The 2nd International Research Symposium in Service Management (July): 381-391
- Winardi. 2001. Motivation and Motivation in Management. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada