

PENGARUH PENGAWASAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Rumah Sakit Al-Arif Kab. Ciamis)

Dwika Nursyamsi¹, Sukomo, Elin Herlina³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
dwikinursyamsi57@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Pengawasan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis?; 2) Seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis?; 3) Seberapa besar pengaruh pengawasan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis? Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis; 2) Besarnya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis; 3) Besarnya pengaruh pengawasan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil 75 orang pegawai, sampel yang digunakan adalah sebanyak 75 orang menggunakan rumus sampling jenuh. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis. Artinya apabila pengawasan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, sedangkan besarnya pengaruh sebesar 42,51%; 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis. Artinya apabila karakteristik individu meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, sedangkan besarnya pengaruh sebesar 40,32%; 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis. Artinya apabila pengawasan dan karakteristik individu meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, sedangkan besarnya pengaruh sebesar 48,44%.

Kata Kunci: Pengawasan, Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung kepada kualitas sesuai dengan baik dan buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja dari suatu organisasi tergantung kepada kinerja karyawan dimana setiap karyawan merupakan motor penggerak bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67). Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mencapai

tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini difokuskan pada Rumah sakit Al-Arif Ciamis. Untuk melihat kinerja pegawai Rumah sakit Al-Arif Ciamis maka peneliti melakukan prasurvey yang dilakukan sekitar Bulan Pebruari Tahun 2020 terhadap 20 orang pegawai diketahui bahwa kinerja pegawai di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis masih belum optimal, hal ini dapat diketahui seperti pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Pra Survey Kinerja Pegawai Rumah Sakit Al-Arif Ciamis

No	Aspek yang Diteliti	SB (5)	B (4)	CB (3)	K (2)	S K (1)	Jumlah	Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian
1.	Pegawai rumah sakit datang pada saat jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi	2	5	5	8	0	20	61	75	61,00
2.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh rumah sakit	1	10	4	5	0	20	62	75	62,00
Total								123	150	123,00
Rata-Rata								61,5	75	61,5

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa data pra survey memiliki skor ideal 150 dan hanya memperoleh skor 123 dengan rata-rata 61,5, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis masih belum sepenuhnya optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengawasan. Pengawasan merupakan sebagai proses pemantuan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. (Robert Mathis dan John Jackson, 2006:303), Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat

dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. (Rahman, 2013:77). Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalahnya adalah (1) Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai ada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis, (2) Seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis, (3) Seberapa Besar pengaruh pengawasan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis, (2) Besarnya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis, (3) Besarnya pengaruh pengawasan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah wawasan, pengetahuan, informasi atau pedoman dalam perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan dimasa yang akan datang dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengawasan dan karakteristik individu.

Landasan Teori

Pengawasan

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Robert Mockler dalam Tarsisius Hani Handoko (2013:358) menyatakan bahwa : Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Sedangkan Earl Strong dalam Malayu Hasibuan (2014:241) berpendapat bahwa “*Controlling is the process of regulating the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans*”. (Pendapat tersebut menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana). Kinerja sangat dipengaruhi oleh pengawasan seperti halnya menurut pendapat Robert Mathis dan John Jackson (2006:303)

menyatakan bahwa: Pengawasan merupakan sebagai proses pemantuan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Indikator Pengawasan

Menurut Sondang Siagian dalam Anastasya (2016:388) untuk menjadi indikator pengukuran di dalam pengawasan itu sendiri, yaitu :

a. Pengawasan Langsung

1) Inspeksi Langsung

Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan

2) Observasi di tempat (*On-the-spot-observation*)

Observasi adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan

3) Laporan di tempat (*on-the-spot-report*)

Laporan di tempat adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

b. Pengawasan Tidak Langsung

1) Laporan Tertulis

Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.

2) Laporan Lisan

Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun saran-saran.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam organisasi, karena orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi dapat tetap eksistensinya. Dalam setiap pegawai memiliki karakteristik individu

yang membentuk karakter mereka dalam membangun semangat dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam suatu organisasi. Akhmad Subkhi (2013:23) mengemukakan bahwa: Karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu di lingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal. Sedangkan Menurut Akhmad Subkhi (2013:23) “Karakteristik individu meliputi: kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan dan lain-lain”. Karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Indikator Karakteristik Individu

Menurut Gibson dalam Abdul Rahman (2011:44) untuk menjadi indikator pengukuran di dalam karakteristik individu itu sendiri, yaitu: Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan terjadi karena karyawan bekerja sesuai keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja, serta taat pada aturan kerja atau beretika dalam bekerja, sehingga karyawan mudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam pekerjaannya. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), “Mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. pengawasan dan karakteristik individu merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan pengawasan yang baik dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan dengan karakteristik individu yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Berdasarkan pada teori tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) yang meliputi indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

5. Ketersediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2013:5) adalah sebagai berikut :Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen). Sugiyono (2017:7) mendefinisikan metode verifikatif adalah “Metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”. Adapun pendekatan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah sebagai berikut : Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode

penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan metode yang telah diuraikan tersebut, penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian

Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel peneliti akan lebih mudah mengolah data, sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Menurut Sugiyono (2010:61) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada bagian administrasi dan perawat yang ada di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis yaitu sebanyak 75 orang. Menurut Sugiyono (2017:136) “Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang. Maka menentukan besarnya ukuran sampel dalam penelitian ini digunakan metode sampel jenuh atau sensus atau total sampling.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai koefisien korelasi variabel pengawasan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,652 berada pada interval korelasi 0,60-0,799 maka koefisien korelasi antara variabel pengawasan dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan memberikan Persentase 42,51%. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,345 > 1,99300$. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sehingga hal ini sesuai dengan pendapat di bawah ini : Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005:317) “Pengawasan adalah sebagai proses dalam menetapkan

ukuran kinerja karyawan dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis, hal tersebut berarti pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik pengawasan maka semakin baik pula kinerja karyawan di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai koefisien korelasi variabel Karakteristik Individu dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,635 berada pada interval korelasi 0,60-0,799 maka koefisien korelasi antara variabel karakteristik individu dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan memberikan Persentase 40,32%. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,023 > 1,99300$. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sehingga hal ini sesuai dengan pendapat di bawah ini :

Menurut Rahman (2013:77) menyatakan bahwa :Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis, hal tersebut berarti karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis. artinya semakin baik karakteristik individu maka semakin baik pula kinerja karyawan di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis.

Pengaruh Pengawasan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai koefisien korelasi variabel pengawasan dan karakteristik individu dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,696 berada pada interval korelasi 0,60-0,799 maka koefisien korelasi antara variabel pengawasan dan karakteristik individu dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan memberikan Persentase pengaruh 48,44%. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $33,828 > 3,12$. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sehingga hal ini sesuai

dengan pendapat dibawah ini : Robert Mathis dan John Jackson (2010:82) menyatakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, mengawasi pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan pegawai”.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa pengawasan dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk dalam kategori kuat, artinya variabel bebas yaitu pengawasan dan karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan yang ada, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis. Artinya jika pengawasan semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengawasan berada pada kategori baik dengan tingkat korelasi kuat terhadap kinerja pegawai. Adapun indikator yang memberi kontribusi terbesar adalah indikator pengawasan langsung. Artinya jika pengawasan semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat, sedangkan besarnya pengaruh sebesar 42,51% Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis. Artinya jika karakteristik individu semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik individu berada pada kategori baik dengan tingkat korelasi kuat terhadap kinerja karyawan. Adapun indikator yang memberi kontribusi terbesar adalah indikator taat pada aturan kerja. Artinya jika karakteristik individu semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat, sedangkan besarnya pengaruh sebesar 40,32 Pengawasan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis. Adapun hubungan antara pengawasan dan karakteristik individu berada pada kategori tingkat korelasi kuat. Artinya jika pengawasan dan karakteristik individu semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat, sedangkan besarnya pengaruh sebesar 48,44%

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: Sebaiknya untuk lebih meningkatkan pengawasan, pihak Rumah Sakit lebih memperhatikan aspek pengawasan tidak langsung yaitu dengan cara penekanan dari pimpinan, terutama terkait dengan penyusunan laporan hasil kerja yang harus tepat waktu, sehingga bawahan akan terpacu untuk bekerja lebih giat. Hal ini dilakukan untuk menimalisir kinerja bawahan yang tidak sesuai dengan aturan kerja yang seharusnya, dimana jika hal ini dibiarkan berlarut-larut maka akan dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai ke arah yang kurang baik. Untuk meningkatkan karakteristik individu sebaiknya pihak Rumah Sakit lebih mampu memperhatikan pendidikan dan pengalaman kerja, yaitu dengan cara pengembangan karir secara intens guna meningkatkan keterampilan kerja. Para pegawai hendaknya diberi kesempatan yang lebih luas untuk meningkatkan jenjang pendidikannya dan pembebanan terhadap pekerjaan hendaknya melalui pertimbangan yang rasional, sedangkan untuk indikator pengalaman kerja yaitu dengan cara melatih karyawan menyesuaikan diri dengan berbagai macam kondisi dan tuntutan yang dihadapi ketika sedang melaksanakan tugas yang dibebankan, dan melatih karyawan mengidentifikasi persoalan yang dihadapi dan berbagai solusi dan alternatif yang dapat digunakan untuk menghadapi persoalan yang ada. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya pihak Rumah Sakit lebih memperhatikan aspek tanggung jawab yaitu dengan cara meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan adanya pemberian sanksi yang tegas untuk lebih mendisiplinkan lagi para karyawan. Sebaiknya ada peneliti lain yang melakukan penelitian lebih lanjut sehubungan dengan variabel ini yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anastasya. 2016. *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*. Jurnal eJournal Administrasi Bisnis, Vol 4, No 2.
- Ernie dan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Delapan Belas)*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen*. Edisi Revisi, Cetakan ke 10. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penterjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Rahman, Abdul. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*. Jurnal E-Jurnal Katalogis, Vol 1, No 2.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta