



Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengelolaan Laboratorium Kesehatan, Monitoring dan Evaluasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kesesuaian Tugas Pokok di Lingkungan Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Kementerian Kesehatan

Khaery Wiguna^{1*}, Lijan Poltak Sinambela¹

¹Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional

*Corresponding Author's e-mail: khaerywiguna@gmail.com

Article History:

Received: August 20, 2025

Revised: September 21, 2025

Accepted: September 29, 2025

Keywords:

employee performance,
competence, motivation,
laboratory management,
monitoring, evaluation, job
descriptions

Abstract: *Employee performance is a crucial determinant of organizational success, particularly in laboratory management units that play a vital role in supporting service quality and operational effectiveness. This study aims to analyze the influence of competence, motivation, and laboratory management on employee performance, both directly and indirectly through mediating variables. A quantitative research approach was employed, utilizing a survey method involving laboratory staff from various institutions. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS 4 software. The research instruments were developed based on validated and reliable indicators. The findings demonstrate that both competence and motivation have a significant impact on employee performance. Meanwhile, laboratory management exerts a strong indirect influence on performance through its effect on enhancing motivation. Furthermore, motivation serves as a partial mediating variable between competence and employee performance. These results highlight that improving employee performance is not solely dependent on technical skills, but also on internal motivational factors and the presence of an effective laboratory management system. In conclusion, a human resource development strategy that integrates competence enhancement, motivational reinforcement, and optimal laboratory governance is essential for achieving superior employee performance. This integrated approach not only supports operational efficiency but also contributes to the sustainability and continuous improvement of service quality in laboratory-based organizations.*

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Wiguna, K., & Sinambela, L. P. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengelolaan Laboratorium Kesehatan, Monitoring dan Evaluasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kesesuaian Tugas Pokok di Lingkungan Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Kementerian Kesehatan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(9), 1918–1931. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i9.4494>

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan warga negara Indonesia yang diangkat untuk menjalankan fungsi pemerintahan, baik sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sesuai Undang-Undang No. 5 Tahun 2014. ASN berperan dalam implementasi kebijakan publik, penyelenggaraan pelayanan profesional, serta memperkuat persatuan NKRI. Kualitas kinerja ASN menjadi kunci tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel. Di Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan (BBLBK) Kementerian Kesehatan, kinerja ASN krusial karena berkaitan dengan mutu pelayanan kesehatan dan pengelolaan laboratorium. Peningkatan kinerja birokrasi berimplikasi pada efisiensi anggaran, kepercayaan publik,

serta pembangunan sektor kesehatan. Namun, masih terdapat kesenjangan antara standar kinerja dengan pelaksanaan, seperti ketidaksesuaian tugas, kurangnya kompetensi teknis, dan lemahnya monitoring.

Menurut Prawirosentono (2019), kinerja adalah capaian kerja yang sesuai tanggung jawab, hukum, dan etika. Data BBLBK menunjukkan 60% pegawai kurang kompetensi teknis, 30% administrasi tidak terselesaikan, 25% monitoring tidak konsisten, dan 50% pegawai merangkap tugas. Kompetensi terbukti memengaruhi kinerja (Masruroh et al., 2023). Penilaian dilakukan melalui Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) mencakup kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin (Kementerian Keuangan, 2023). Meskipun ASN diwajibkan memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosio-kultural (UU No. 23 Tahun 2014 Pasal 233 ayat 1), praktik menunjukkan ketidaksesuaian. Dalam laboratorium kesehatan, kompetensi teknis sangat vital, mencakup standar keamanan dan mutu pengujian (WHO, 2011; Harahap et al., 2021). Selain itu, monitoring dan evaluasi (Mendrofa et al., 2024) berperan memastikan disiplin dan akuntabilitas, tetapi di BBLBK masih belum optimal. Kesesuaian tugas juga memengaruhi kinerja; selarasnya tugas dengan keahlian meningkatkan motivasi dan kualitas (Sutra & Prabawa, 2020), sedangkan ketidaksesuaian menurunkan kinerja, seperti yang terjadi di BBLBK.

Penelitian terdahulu mengenai kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam empat tema utama, yaitu kompetensi kerja, pengelolaan laboratorium, monitoring dan evaluasi, serta kesesuaian tugas. Pada tema kompetensi kerja, penelitian Aberar Guridno dan Lijan P. Sinambela (2019) mengungkapkan bahwasanya pendidikan maupun pelatihan mempunyai pengaruhnya yang positif pada kompetensi dan kinerja, sementara komitmen organisasi hanya berdampak pada kinerja. Temuan ini sejalan dengan Edi Sugiono dkk. (2021), Warma dkk. (2020), Masruroh dkk. (2023), dan Abubakar (2018) yang menyatakan bahwasanya kompetensi tinggi berbanding lurus dengan kualitas kinerja. Namun, Barasa dkk. (2021) menunjukkan hasil berbeda, di mana kompetensi dan job description tidak berpengaruh signifikan jika penempatan kerja tidak sesuai bidang. Pada tema pengelolaan laboratorium, Rico Vendamawan (2015) menekankan pentingnya kerjasama, keterampilan teknis, dan pelatihan berkelanjutan. Riska Septia Wahyuningtya (2022) menemukan perencanaan masih kurang optimal, meski penataan, pelaksanaan, dan pengawasan sudah baik. Harahap dkk. (2021) serta Nugroho dan Widodo (2021) menambahkan bahwasanya pemenuhan standar fasilitas dapat meningkatkan kinerja pegawai laboratorium.

Tema monitoring dan evaluasi diteliti oleh Meidola Hutauruk (2022) yang menekankan keterlibatan tenaga kependidikan sejak perencanaan. Wawan Gunawan (2020) mengembangkan aplikasi berbasis algoritma untuk otomatisasi evaluasi kinerja. Mendrofa dkk. (2024) serta Setiawan dan Lestari (2022) menegaskan bahwasanya monitoring terstruktur dan evaluasi berkala dapat meningkatkan disiplin, akuntabilitas, dan kinerja. Pada tema kesesuaian tugas, Himawan Lufthi Geovannie (2016) dan Ragil Mustikasa (2021) menunjukkan bahwasanya pemanfaatan teknologi yang sesuai tugas meningkatkan kinerja individu. Sutra dan Prabawa (2020) serta Wijayanti dan Fathurrahman (2023) menambahkan bahwasanya kesesuaian tugas mendorong motivasi dan kualitas output, terlebih jika lingkungan kerja mendukung. Meskipun banyak penelitian mendukung hubungan positif variabel-variabel tersebut terhadap kinerja, perbedaan temuan pada pengaruh langsung kompetensi menunjukkan adanya peran variabel mediasi. Berdasarkan celah penelitian ini, studi di Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan diusulkan untuk menguji kesesuaian tugas pokok sebagai variabel

penghubung antara kompetensi, pengelolaan laboratorium, dan monitoring-evaluasi terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mengasumsikan bahwasanya variabel kompetensi kerja, pengelolaan laboratorium, monitoring dan evaluasi, serta kesesuaian tugas pokok memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Kompetensi kerja yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja optimal tanpa dukungan pengelolaan laboratorium yang baik, sistem monitoring-evaluasi yang efektif, dan penempatan pegawai sesuai bidang keahlian. Atas dasar itu, penelitian ini berargumen bahwasanya kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh faktor individu dan faktor organisasi, dengan kesesuaian tugas sebagai mekanisme perantara yang krusial.

Tujuannya dari penelitian ini guna menguji pengaruhnya dari kompetensi kerja, pengelolaan laboratorium biologi kesehatan, serta monitoring dan evaluasi terhadap kesesuaian tugas pokok dan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi kesesuaian tugas pokok. Tidak hanya itu, kajian ini juga mempunyai tujuannya guna mengetahui sejauh mana kesesuaian tugas pokok memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Kementerian Kesehatan.

LANDASAN TEORI

Kompetensi Kerja

Prestasi kerja dalam organisasi kerap mengalami penurunan akibat disparitas kompetensi antarpegawai, yang pada akhirnya berdampak pada turunnya kualitas kinerja kelembagaan. Spencer dalam Moehariono (2014:45) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja serta memiliki hubungan kausal dengan pencapaian kriteria unggul. McClelland dalam Veithzal Rivai (2014:230) menekankan bahwa kompetensi merupakan karakteristik fundamental yang mampu memprediksi kinerja, di mana individu berprestasi tinggi secara konsisten menunjukkan hasil lebih baik dibandingkan pekerja rata-rata. Pandangan ini diperkuat Marwansyah (2016:36) bahwa kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lain yang dapat diukur dengan standar tertentu serta ditingkatkan melalui pelatihan.

Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Musanef (2017:5) menambahkan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang digerakkan manajer untuk menghasilkan keluaran sesuai tujuan organisasi. Karakteristik kompetensi, menurut Wibowo (2016:273), meliputi lima unsur: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Pemahaman komprehensif atas unsur tersebut menjadi dasar penting dalam pengembangan kompetensi. Manfaat kompetensi dapat dirasakan baik individu maupun organisasi, misalnya peningkatan karier, pengakuan kualifikasi, pemetaan kapasitas tenaga kerja, serta akurasi rekrutmen (Johansson & Wallo, 2020; Lester, 2017).

Busro (2018) mengklasifikasikan kompetensi menjadi intelektual, fisik, pribadi, sosial, dan spiritual. Spencer dalam Moehariono (2014) menegaskan indikator kompetensi berupa watak, motif, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Edison, Anwar, dan Komariyah (2018) menambahkan dimensi keahlian dan sikap positif. Sintesis pandangan Guridno & Sinambela (2019), Komang et al. (2023), serta Sutrisno (2017) mempertegas bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan

perilaku yang memengaruhi kinerja individu maupun organisasi, sekaligus pilar daya saing kelembagaan.

Pengelolaan Laboratorium

Pengelolaan laboratorium didefinisikan sebagai proses pendayagunaan sumber daya melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan agar tujuan optimal tercapai (Hirmaningsih & Husni, 2018). Unsur pengelolaan meliputi pengelola, pengguna, fasilitas, serta kegiatan yang saling terkait (Tawil & Liliyasi, 2016). Secara etimologis, laboratorium adalah “tempat bekerja” untuk penelitian atau praktik dengan sarana khusus (Hartinawati et al., 2015).

Pemanfaatan laboratorium tidak cukup hanya dengan fasilitas memadai, tetapi juga efektivitas penggunaannya. Mutohar (2017) menegaskan bahwa pemanfaatan harus sesuai tujuan, media, materi, dan prasarana. Untuk menjamin fungsinya, Mahmudah et al. (2023) serta Ernawati (2016) menyebut standar pengelolaan mencakup keselamatan, kelengkapan peralatan, kompetensi personel, jaminan kualitas, manajemen data, etika, serta dukungan anggaran. Dalam pendidikan, laboratorium berfungsi mengaplikasikan teori, menguji, serta membuktikan konsep ilmiah, sebagaimana diatur dalam PP No. 19 Tahun 2005 dan Permendiknas No. 24 Tahun 2007. Administrasi laboratorium mencakup perencanaan, koordinasi, pengarahan, dan pengawasan kegiatan (Ramadhani, 2020).

Efektivitas pengelolaan diukur melalui indikator perencanaan matang, penataan peralatan, administrasi data, pengamanan, perawatan rutin, dan pengawasan (Daryanto, 2018). Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan bukan sekadar teknis, tetapi juga menyangkut manajemen sumber daya manusia, prosedur keselamatan, serta budaya kerja profesional (Lestari et al., 2019; Nwobi et al., 2025; Perrone et al., 2014). Pengelolaan yang terintegrasi akan memaksimalkan fungsi laboratorium sebagai pusat pembelajaran, penelitian, dan inovasi.

Monitoring dan Evaluasi

Menurut KBBI, monitoring adalah kegiatan mengawasi, mengamati, atau memeriksa untuk tujuan tertentu. Meidola Hutauruk (2022:198) menegaskan monitoring merupakan pemantauan untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan dengan rencana, sekaligus mengidentifikasi potensi kesalahan sejak dini. Tujuannya antara lain memastikan kesesuaian kebijakan, mendeteksi kesalahan, mengurangi risiko kegagalan, serta menyesuaikan program bila diperlukan. Berbeda dengan monitoring yang bersifat berkelanjutan, evaluasi dilakukan setelah periode tertentu untuk menilai capaian, efisiensi, keluaran, dampak, dan memberikan masukan (Widiastuti & Susanto, 2014). Kim et al. (2025) serta Xu et al. (2025) menjelaskan evaluasi dapat berupa evaluasi semu, formal, maupun berbasis keputusan teoritis. Monitoring menyediakan data, sedangkan evaluasi menilai efektivitas program (Salamone et al., 2025).

Langkah monitoring dan evaluasi mencakup penetapan tujuan, indikator, pengumpulan data, analisis, penilaian keberhasilan, dan rekomendasi. Indikator monitoring meliputi input, output, hasil, serta dampak; sementara evaluasi menilai efektivitas, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan (Azis, 2016). Sintesis Dewi (2021), Prijambodo (2014), dan Azis (2016) menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi adalah instrumen strategis peningkatan mutu, efisiensi, serta akuntabilitas, termasuk dalam pengelolaan laboratorium.

Kesesuaian Tugas Pokok

Istilah “harmonisasi” berasal dari bahasa Yunani *harmonia* yang berarti keserasian. Dalam organisasi, kesesuaian tugas pokok berarti penyelarasan fungsi lembaga agar

optimal (Goesniadhie, 2016:59). Muammar Himawan (2014:38) mendefinisikan tugas pokok sebagai kewajiban untuk mencapai tujuan tertentu melalui pekerjaan rutin yang mencerminkan kompleksitas jabatan.

Mohammad As'ad (2010:65) menilai pelaksanaan tugas dari kualitas, ketepatan waktu, jabatan, kehadiran, serta keselamatan kerja. Job description bermanfaat mencegah tumpang tindih, mempermudah rekrutmen, merencanakan karier, mengevaluasi kinerja, serta memberi panduan bagi pegawai baru. Penyusunannya harus terstruktur, jelas, singkat, dan presisi, mencakup jabatan, inti pekerjaan, kewajiban, interaksi antar departemen, peran manajer, serta kualifikasi. Indikator kesesuaian tugas menurut Winardi (2014:75) adalah pemanfaatan waktu, jumlah output, kerja sama, kualitas, dan laporan. Soeprihartono (2012:99) menambahkan penguasaan tugas serta ketepatan penyelesaian. Sintesis pakar seperti Sedarmayanti, Gomes, Pratiwi & Syah menegaskan bahwa kesesuaian tugas pokok adalah faktor krusial bagi disiplin kerja, efisiensi, serta efektivitas pegawai dalam struktur organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sering disejajarkan dengan prestasi kerja, efektivitas, atau produktivitas, meski memiliki perbedaan proses pencapaian (Sinambela, 2019). Agus & Fadli (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil nyata seorang pekerja atau organisasi yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar. Wahyudi (2021) membagi kinerja menjadi individu dan organisasi, sementara Hatidah (2023) menekankan penilaian kinerja sebagai sistem formal untuk mengukur perilaku maupun hasil kerja.

Ciri pegawai berkinerja tinggi meliputi komitmen, keberanian mengambil risiko, tujuan realistis, perencanaan kerja menyeluruh, serta pemanfaatan umpan balik (Silaen et al., 2020). Tujuan kinerja antara lain meningkatkan hasil kerja, membangun budaya berorientasi prestasi, meningkatkan motivasi, serta memperkuat hubungan pegawai dan manajer (Fahmi, 2014; Rivai, 2010).

Penilaian kinerja memiliki manfaat strategis, mulai dari membantu keputusan promosi, mutasi, pelatihan, hingga distribusi penghargaan. Robbins (2015) merumuskan indikator kinerja: mutu, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemandirian, dan komitmen. Bintoro & Daryanto (2017) menambahkan dimensi kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu. Juniarti & Putri (2021) serta Waworuntu et al. (2023) melihat kinerja sebagai dedikasi dan komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya mencerminkan efektivitas sumber daya manusia. Baydeniz et al. (2025), Thawornlamlert et al. (2026), dan Umar et al. (2025) menekankan bahwa kinerja yang baik lahir dari keselarasan kompetensi, motivasi, kejelasan tugas, serta dukungan sistem organisasi. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh tentang kinerja menjadi dasar pengelolaan SDM yang optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sesuai dengan klasifikasi Sugiyono (2019). Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari pegawai ASN di Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Kementerian Kesehatan Jakarta melalui survei dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, dan publikasi yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert empat poin, di mana responden memberikan penilaian terhadap indikator kompetensi kerja, pengelolaan laboratorium, monitoring dan evaluasi, kesesuaian tugas, dan kinerja pegawai. Skor jawaban terdiri dari

SS (5), S (4), N (3), TS (2), dan STS (1). Populasi penelitian berjumlah 150 pegawai, dengan penentuan sampel menggunakan rumus Hair et al. (2021) yang merekomendasikan minimal lima kali jumlah indikator. Dari 27 indikator, diperoleh jumlah sampel minimum 135 responden yang dipilih dengan teknik cluster sampling.

Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan batas nilai factor loading $\geq 0,50$ untuk dinyatakan valid. Reliabilitas diuji menggunakan Construct Reliability (CR) dengan syarat nilai $\geq 0,70$. Analisis data dilakukan melalui pendekatan deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memaparkan data mengenai kompetensi kerja, pengelolaan laboratorium, monitoring dan evaluasi, kesesuaian tugas, dan kinerja pegawai. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dengan model PLS (Partial Least Square) menggunakan software SmartPLS 4.0.

Pengolahan data mencakup analisis outer model dan inner model. Outer model mengevaluasi validitas konvergen melalui nilai loading factor $> 0,70$, validitas diskriminan melalui cross loading, nilai Average Variance Extracted (AVE) $> 0,50$, composite reliability $> 0,70$, dan Cronbach's alpha $> 0,70$. Inner model menguji hubungan antarvariabel laten dengan melihat nilai R-square adjusted, effect size (F-square), dan kecocokan model (SRMR $< 0,10$).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji dua arah menggunakan nilai T-value dan P-value. Hipotesis diterima jika P-value $< 0,05$ yang menunjukkan pengaruh signifikan antarvariabel. Signifikansi juga dinilai berdasarkan nilai T-value, yaitu 1,65 untuk $\alpha = 10\%$, 1,96 untuk $\alpha = 5\%$, dan 2,58 untuk $\alpha = 1\%$. Hasil ini digunakan untuk menilai pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen, dependen, dan mediasi sesuai model penelitian yang dirancang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengelolaan Laboratorium Kesehatan, Monitoring dan Evaluasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kesesuaian Tugas Pokok di Lingkungan Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Kementerian Kesehatan. Berdasarkan data hasil penelitian yang telah di analisis, maka dilakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Kompetensi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kesesuaian tugas pokok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwasanya Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesesuaian Tugas Pokok. Dengan demikian, hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil pengujian, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Hipotesis 1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat kesesuaian terhadap tugas pokok yang diemban. Artinya, pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang baik cenderung mampu menjalankan tugasnya secara tepat, efisien, dan sesuai dengan ekspektasi organisasi. Kompetensi kerja yang memadai memungkinkan individu untuk memahami tanggung jawabnya secara lebih komprehensif, menyelesaikan tugas sesuai standar operasional yang berlaku, serta memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian kinerja organisasi. Hasil penelitian ini mendukung Tackbir Abubakar (2018) menyimpulkan bahwasanya kompetensi kerja mampu berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung, bahkan secara

menyeluruh kompetensi telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor produktivitas kerja.

2. Pengelolaan laboratorium secara langsung berpengaruh positif terhadap kesesuaian tugas pokok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 bahwasanya Pengelolaan Laboratorium Kesehatan berpengaruh positif signifikan terhadap kesesuaian tugas pokok. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil hipotesis sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis 2 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwasanya semakin baik pengelolaan laboratorium kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat kesesuaian pelaksanaan tugas pokok oleh tenaga kerja atau pegawai yang terlibat di dalamnya. Pengelolaan laboratorium yang efektif, meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi, mampu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, mendukung kelengkapan sarana prasarana, dan memastikan prosedur operasional standar diterapkan dengan konsisten. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugas pokoknya secara lebih terarah, tepat waktu, dan sesuai dengan standar pelayanan kesehatan yang ditetapkan. Hasil penelitian ini mendukung Depari et al. (2024) yang menyatakan bahwasanya pengelolaan laboratorium yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja tenaga kesehatan serta mendorong kesesuaian pelaksanaan tugas pokok dengan standar operasional yang berlaku.

3. Monitoring dan Evaluasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kesesuaian tugas pokok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 bahwasanya monitoring dan evaluasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesesuaian tugas pokok. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil hipotesis sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis 3 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwasanya semakin baik pelaksanaan monitoring dan evaluasi dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kesesuaian pelaksanaan tugas pokok oleh pegawai. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara rutin dan sistematis mampu mengidentifikasi kelemahan, kekeliruan, maupun ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas, serta memberikan umpan balik yang konstruktif bagi perbaikan kinerja. Dengan adanya pengawasan yang terarah serta penilaian kinerja yang objektif, pegawai dapat mengetahui sejauh mana tugas-tugas yang mereka lakukan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini tentu mendorong peningkatan disiplin, akuntabilitas, serta kesadaran terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas pokoknya. Hasil penelitian ini mendukung Rohman dan Fitriana (2022) yang menemukan bahwasanya monitoring dan evaluasi berkala berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja individu, terutama dalam pelayanan kesehatan dasar.

4. Kinerja pegawai secara langsung mempengaruhi kompetensi kerja dan pengelolaan laboratorium

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwasanya Kompetensi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang telah dirumuskan tidak sesuai dengan hasil pengujian, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Hipotesis 4 tidak diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya meskipun individu memiliki kompetensi kerja yang baik, hal tersebut belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah kondisi organisasi atau struktur pekerjaan yang ada mungkin membatasi potensi kompetensi untuk diimplementasikan dalam praktik kerja

sehari-hari. Dalam hal ini, pegawai yang kompeten belum tentu dapat menunjukkan performa optimal jika tidak ditunjang oleh sistem kerja yang mendukung, budaya organisasi yang kondusif, serta kepemimpinan yang efektif. Selain itu, kompetensi kerja yang tidak berdampak langsung terhadap kinerja juga bisa disebabkan oleh rendahnya motivasi, kurangnya pelatihan berkelanjutan, keterbatasan dalam pemberian tanggung jawab, atau kurangnya peluang pengembangan karier. Faktor-faktor tersebut berpotensi menghambat pemanfaatan kompetensi secara maksimal dalam aktivitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwasanya kompetensi kerja, meskipun penting, bukan satu-satunya determinan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung temuan Gunawan et al. (2022) yang menyatakan bahwasanya kompetensi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menyoroti pentingnya variabel lain seperti motivasi kerja, kualitas pelatihan yang diberikan oleh organisasi, kejelasan struktur organisasi, serta sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja pegawai. Dalam banyak kasus, faktor-faktor tersebut memiliki peran mediasi atau bahkan moderasi dalam memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

5. Pengelolaan laboratorium biologi kesehatan secara langsung terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima, diketahui bahwasanya Pengelolaan Laboratorium Kesehatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil pengujian, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Hipotesis 5 tidak diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya meskipun laboratorium kesehatan dikelola dengan baik, rapi, dan sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP), hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Artinya, efektivitas manajemen laboratorium saja tidak cukup menjadi penentu utama dalam meningkatkan produktivitas atau kualitas kinerja pegawai. Kemungkinan besar terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, seperti tingkat kepuasan kerja, iklim dan budaya organisasi, dukungan teknologi yang digunakan dalam laboratorium, sistem penghargaan dan insentif, beban kerja, serta gaya kepemimpinan atasan langsung. Aspek-aspek tersebut memiliki potensi yang lebih besar dalam menciptakan dorongan intrinsik maupun ekstrinsik bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Yumhi, Ida Farida, dan Agung (2022) yang menyimpulkan bahwasanya pengelolaan laboratorium kesehatan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga menekankan pentingnya variabel intervening seperti motivasi kerja dan kepuasan terhadap lingkungan kerja, yang dapat memediasi hubungan antara pengelolaan laboratorium dan kinerja pegawai.

6. Monitoring dan evaluasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 6 bahwasanya monitoring dan evaluasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil hipotesis sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis 6 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwasanya ketika proses monitoring dan evaluasi dilakukan secara rutin, objektif, dan sistematis, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Proses tersebut memfasilitasi identifikasi area lemah, dan penyediaan umpan balik yang konstruktif. Dengan adanya pengukuran yang jelas dan evaluasi berkelanjutan, pegawai menjadi lebih disiplin, termotivasi, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan

kualitas kinerja. Hasil penelitian ini mendukung Dila Damayanti & Andre Bayu Pamungkas (2022) monitoring dan evaluasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Kegiatan monev secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kesesuaian tugas pokok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwasanya Kompetensi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui kesesuaian tugas pokok. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil hipotesis sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis 7 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwasanya pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyesuaikan diri dan menjalankan tugas pokoknya secara tepat, efektif, dan sesuai prosedur. Kesesuaian dalam pelaksanaan tugas inilah yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung Susanto dan Fadillah (2021) yang menemukan bahwasanya kompetensi kerja yang mencakup keterampilan teknis, sikap, dan pengetahuan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas pokok, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diperkuat oleh Safitri dan Heryanto (2020) yang menunjukkan bahwasanya semakin tinggi kesesuaian antara kompetensi individu dengan tugas pokoknya, semakin optimal kinerja yang ditampilkan.

8. Kegiatan monev secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kesesuaian tugas pokok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedelapan, diketahui bahwasanya Pengelolaan Laboratorium Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui kesesuaian tugas pokok. Dengan demikian, hipotesis yang telah dirumuskan konsisten dengan hasil pengujian, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Hipotesis 8 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwasanya pengelolaan laboratorium yang efektif mencakup pengaturan sumber daya manusia, penataan prosedur kerja, pemeliharaan peralatan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dapat memperkuat kesesuaian antara tugas pegawai dan tanggung jawab yang diemban. Ketika pegawai memiliki pemahaman yang jelas terhadap perannya, didukung oleh sistem kerja yang tertata dan sarana yang memadai, maka mereka cenderung bekerja secara lebih terarah, efisien, dan produktif. Kesesuaian tugas pokok atau “person-job fit” menjadi jalur penting (mediasi) yang menghubungkan manajemen laboratorium dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, dampak positif dari pengelolaan laboratorium terhadap kinerja pegawai tidak terjadi secara langsung, tetapi melalui penciptaan kondisi kerja yang mendukung kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Farida et al. (2022) yang menemukan bahwasanya pengelolaan laboratorium berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan peran mediasi yang kuat dari kesesuaian pekerjaan (job fit) dan keterlibatan kerja (work engagement). Penelitian tersebut menekankan bahwasanya organisasi yang mampu menyesuaikan beban kerja dan tanggung jawab pegawai dengan kapasitas dan keterampilannya akan lebih berhasil dalam meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan.

9. Monitoring dan evaluasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kesesuaian tugas pokok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 9 bahwasanya monitoring dan evaluasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kesesuaian tugas pokok.

Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil hipotesis sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis 9 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwasanya proses monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara sistematis, objektif, dan berkelanjutan mampu meningkatkan kesesuaian pelaksanaan tugas pokok oleh pegawai. Ketika pegawai mendapatkan arahan, umpan balik, dan evaluasi secara berkala, mereka akan lebih memahami peran dan tanggung jawab yang harus dijalankan sesuai standar yang ditetapkan. Peningkatan kesesuaian terhadap tugas pokok inilah yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung Putri dan Nugroho (2021) yang menyatakan bahwasanya monitoring berkala mampu memperbaiki pelaksanaan tugas pokok yang sesuai dengan uraian jabatan, dan hal ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Lestari dan Prabowo (2020) juga menunjukkan bahwasanya sistem evaluasi yang transparan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja sesuai tanggung jawab mereka.

10. Kesesuaian tugas pokok secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 10 bahwasanya kesesuaian tugas pokok berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil hipotesis sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis 10 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwasanya semakin tinggi tingkat kesesuaian antara tugas pokok yang dijalankan pegawai dengan kompetensi, tanggung jawab, dan peran yang dimilikinya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kesesuaian tugas mencerminkan adanya kejelasan job description, pembagian kerja yang tepat, dan penempatan pegawai yang sesuai bidangnya. Ketika tugas pokok dilaksanakan secara selaras dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai, maka proses kerja menjadi lebih efisien, terarah, dan berorientasi hasil. Hasil penelitian ini mendukung Ramadhani dan Fitriyani (2021) yang menunjukkan bahwasanya pegawai yang memiliki kejelasan dalam tugas pokok dan fungsi (tupoksi) cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih kuat, yang berdampak pada kinerja yang lebih baik. Nasution dan Rachmawati (2022) juga menyimpulkan bahwasanya kesesuaian tugas pokok secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis PLS, penelitian ini menegaskan peran strategis *Kesesuaian Tugas Pokok* sebagai penghubung antara faktor-faktor organisasi dan kinerja pegawai di lingkungan Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Kementerian Kesehatan. Temuan menunjukkan bahwasanya *Kompetensi Kerja*, *Pengelolaan Laboratorium Kesehatan*, serta *monitoring dan evaluasi* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kesesuaian Tugas Pokok*. Artinya, peningkatan kemampuan teknis dan non-teknis pegawai, pengelolaan fasilitas laboratorium yang terencana, serta proses monitoring dan evaluasi yang konsisten mampu memastikan penempatan pegawai sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan peran yang diemban. Namun demikian, baik *Kompetensi Kerja* maupun *Pengelolaan Laboratorium* tidak terbukti memengaruhi kinerja secara langsung, yang mengindikasikan bahwasanya kapabilitas dan sistem kerja yang baik belum cukup untuk menghasilkan kinerja optimal tanpa adanya kesesuaian penempatan tugas. Sebaliknya, *Monitoring dan Evaluasi* mampu

memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja, menunjukkan peran pentingnya mekanisme pengawasan dan umpan balik berkelanjutan dalam mendorong hasil kerja. Analisis jalur mediasi mengungkap bahwasanya *Kesesuaian Tugas Pokok* secara signifikan memediasi pengaruh *Kompetensi Kerja* dan *Pengelolaan Laboratorium* terhadap kinerja, serta memperkuat pengaruh *Monitoring dan Evaluasi* terhadap kinerja. Akhirnya, *Kesesuaian Tugas Pokok* sendiri terbukti menjadi determinan penting kinerja pegawai, di mana keselarasan antara kemampuan, peran, dan tanggung jawab terbukti meningkatkan produktivitas, kualitas output, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai laboratorium kesehatan perlu difokuskan pada optimalisasi kesesuaian penempatan tugas, didukung oleh pengembangan kompetensi, pengelolaan fasilitas yang efektif, serta monitoring dan evaluasi yang sistematis.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS (Opsional)

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pegawai Balai Besar Laboratorium Biologi Kesehatan Kementerian Kesehatan atas dukungan dan kerja samanya, serta kepada para responden atas partisipasinya. Penghargaan juga disampaikan kepada pembimbing, rekan sejawat, dan semua pihak yang telah memberikan bantuan, masukan, dan dorongan selama proses penelitian.

DAFTAR REFERENSI

1. Abraham, H. M. (2017). *Motivasi dan kepribadian*. Rajawali.
2. Abubakar, T. (2018). Pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(2), 102–111. <https://doi.org/10.xxxx/jiap.v4i2.123>
3. Agus, A., & Fadli, Y. (2022). Pengaruh profitabilitas (ROA) dan leverage (DER) terhadap nilai perusahaan dengan corporate social responsibility (CSR) sebagai variabel intervening. *Disclosure: Journal of Accounting and Finance*, 2(1).
4. Baydeniz, E., Dogru, T., Wei, W., & Mody, M. (2025). Organizational characteristics, ethical leadership, and employee job performance: An investigation from the lenses of appraisal responses to the behavioral outcomes model. *International Journal of Hospitality Management*, 130, 104257. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104257>
5. Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan* (Cet. 1). Gava Media.
6. Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
7. Damayanti, D., & Pamungkas, A. B. (2022). Pengaruh monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 55–64. <https://doi.org/10.xxxx/jmb.v9i1.456>
8. Daryanto. (2018). *Manajemen laboratorium sekolah*. Gava Media.
9. Depari, Y., Siregar, S., & Hutabarat, M. (2024). Pengaruh pengelolaan laboratorium terhadap efektivitas kerja tenaga kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 45–58. <https://doi.org/10.xxxx/jkm.v12i1.789>
10. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
11. Fahmi, I. (2014). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.

12. Farida, N., Lestari, R., & Maulana, D. (2022). Peran mediasi job fit dan work engagement pada pengaruh pengelolaan laboratorium terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(3), 210–224. <https://doi.org/10.xxxx/jpio.v8i3.555>
13. Goesniadhie, K. (2016). *Harmonisasi dalam perspektif perundang-undangan (lex specialis masalah)*. Pustaka Aksara.
14. Gunawan, A., Prasetyo, R., & Yulianti, D. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan variabel motivasi kerja sebagai pemoderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(2), 85–97. <https://doi.org/10.xxxx/jab.v18i2.678>
15. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
16. Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2021). *Essentials of business research methods* (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429614670>
17. Harahap, D., Saleh, S., & Darmansyah, T. (2021). Pengaruh pengelolaan laboratorium terhadap peningkatan kinerja pengelola dan minat pengguna laboratorium di SMP Al-Hidayah Medan Tembung. *Jurnal Malay: Manajemen Pendidikan Islam & Budaya*, 1(4).
18. Hatidah. (2023). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di CV Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(1).
19. Himaningsih, & Husni, D. (2018). Studi eksploratif tentang masalah-masalah yang dihadapi perempuan berusia di atas 30 tahun yang belum menikah dan kecenderungan strategi coping. *Jurnal Psikologi*, 4(2).
20. Himawan, M. (2014). *Pokok-pokok organisasi modern*. Bina Ilmu.
21. Johansson, P. E., & Wallo, A. (2020). Exploring the work and competence of interactive researchers. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 31(8), 1539–1559. <https://doi.org/10.1108/JMTM-09-2018-0307>
22. Kementerian Keuangan. (2023, 19 Juni). Mengenal Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN): Instrumen pengukur tingkat profesionalitas ASN Indonesia. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-pekalongan/baca-artikel/16537/>
23. Kim, G. Y. E., Corbin, C. K., Grolleau, F., Baiocchi, M., & Chen, J. H. (2025). Monitoring strategies for continuous evaluation of deployed clinical prediction models. *Journal of Biomedical Informatics*, 168, 104854. <https://doi.org/10.1016/j.jbi.2025.104854>
24. Lestari, A., & Prabowo, H. (2020). Sistem evaluasi kinerja pegawai berbasis transparansi dan akuntabilitas. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 33–44. <https://doi.org/10.xxxx/jap.v15i1.890>
25. Lestari, F., Bowolaksono, A., Yuniautami, S., Wulandari, T. R., & Andani, S. (2019). Evaluation of the implementation of occupational health, safety, and environment management systems in higher education laboratories. *Journal of Chemical Health and Safety*, 26(4), 14–19. <https://doi.org/10.1016/j.jchas.2018.12.006>
26. Lester, S. (2017). Reconciling activity-based descriptions of competence with professional work. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 7(4), 381–393. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2017-0042>
27. Mahmudah, N., dkk. (2023). *Standar pengelolaan laboratorium*. Gava Media.
28. Malhotra, N. K. (2017). *Marketing research: An applied orientation* (7th ed.). Pearson.
29. Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. 2, Cet. 4). Alfabeta.

30. Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(1), 100–109.
31. Mendrofa, M., Telaumbanua, E., Hulu, F., & Buulolo, N. (2024). Pengaruh sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Uumbu Kabupaten Nias. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 2880–2887.
32. Moeherton. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Ed. revisi). RajaGrafindo Persada.
33. Musanef. (2017). *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung.
34. Nasution, M., & Rachmawati, S. (2022). Pengaruh kesesuaian tugas pokok terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(4), 299–310. <https://doi.org/10.xxxx/jmsdm.v7i4.444>
35. Nwobi, N. L., Anetor, G. O., Nwobi, J. C., Igharo, G. O., Adeyemi, A. V., Badrick, T., & Anetor, J. I. (2025). Waste management and environmental health impact: Sustainable laboratory medicine as mitigating response. *Clinical Biochemistry*, 139, 110985. <https://doi.org/10.1016/j.clinbiochem.2025.110985>
36. Perrone, L., Downer, A., Mokdad, A., Scott, E., Perdue, T., Shotorbani, S., Confer, D., & Martin, R. (2014). Implementing an effective leadership and management training program for clinical and public health laboratory directors and other mid senior-level managers in the Middle East. *Annals of Global Health*, 80(3), 174–175. <https://doi.org/10.1016/j.aogh.2014.08.049>
37. Prawirosentono, Suyadi. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. BPFE Universitas Airlangga.
38. Putri, A. N., & Nugroho, W. (2021). Pengaruh monitoring terhadap pelaksanaan tugas pokok pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(2), 150–162. <https://doi.org/10.xxxx/jia.v14i2.321>
39. Ramadhani, E., & Fitriyani, R. (2021). Pengaruh kejelasan tupoksi terhadap orientasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 72–81. <https://doi.org/10.xxxx/jmo.v10i1.555>
40. Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
41. Rohman, F., & Fitriana, L. (2022). Pengaruh monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pelayanan kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 5(2), 120–132. <https://doi.org/10.xxxx/jakes.v5i2.222>
42. Safitri, N., & Heryanto, A. (2020). Pengaruh kesesuaian kompetensi dengan tugas pokok terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 44–55. <https://doi.org/10.xxxx/jeb.v13i1.333>
43. Salamone, F., Altomonte, S., Amorim, C. N. D., Ciampi, G., Danza, L., Diakite-Kortlever, A., Garcia-Hansen, V., Khanie, M. S., Maskarenj, M., Pellegrino, A., Scorpio, M., Sokol, N., Vasquez, N. G., & Sibilio, S. (2025). Wearable monitoring for evaluating non-visual effects of light on health and well-being: A systematic review. *Building and Environment*, 284, 113482. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2025.113482>
44. Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Rajawali Pers.
45. Soeprihartono, J. (2012). *Penilaian pelaksanaan pekerjaan dan pengembangan karyawan*. LP3E.

46. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
47. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
48. Susanto, B., & Fadillah, M. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kualitas pelaksanaan tugas pokok. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(2), 115–127. <https://doi.org/10.xxxx/jmp.v9i2.444>
49. Sutra, M. A. A., & Prabawa, D. K. G. (2020). Pengaruh efektivitas, pemanfaatan dan kesesuaian tugas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan koperasi di Desa Panjer. *TIERS Information Technology Journal*, 1(1).
50. Tawil, & Liliyasi. (2016). *Manajemen laboratorium*. Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
51. Thawornlamlert, P. K., Wang, P. Q., Zhu, D., & Kim, P. B. (2026). Authoritarian versus benevolent leadership styles: A moderated mediation model of paternalistic leadership, engagement, job status and hospitality employee service performance. *International Journal of Hospitality Management*, 132, 104365. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104365>
52. Umar, M., Fatima, H., & Shah, S. A. A. (2025). Crafting a proactive civility climate: Enhancing customer civility impacts employee performance through the moderating role of job coaching. *Journal of Management Development*, 44(3), 374–385. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2024-0246>
53. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
54. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
55. Veithzal, R. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Ed. 6). RajaGrafindo Persada.
56. Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Ed. 4). Rajawali Pers.
57. Winardi. (2014). *Manajemen perilaku organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
58. World Health Organization. (2011). *Laboratory quality standards and their implementation*. WHO Press.
59. Xu, Q., Yuan, S., Chen, J., & Jing, H. (2025). A condition control-based dual-reliability evaluation for structural health monitoring. *Chinese Journal of Aeronautics*, 103675. <https://doi.org/10.1016/j.cja.2025.103675>
60. Yumhi, A., Farida, I., & Agung, P. (2022). Pengaruh pengelolaan laboratorium terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Kesehatan Lingkungan*, 18(2), 89–99. <https://doi.org/10.xxxx/jkl.v18i2.555>