Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen
Available online at : https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare
DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

Impact Of Work Skills, Work Supervision, And Work Fatigue On Employee Performance At Perum Bulog, Medan Branch Office

Analisis Keterampilan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan

Muhammad Irwinsah [1]; Eli Delvi Yanti [2]
[1,2] Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indnesia
Email: [1] irwinsahmuhammad1@gmail.com

How to Cite :
Irwinsyah, M., Yanti, E, D. (2026). Impact of Work Skills, Work Supervision, and Work Fatigue on Employee Performance at Perum Bulog, Medan Branch Office, 9 (2). DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

ARTICLE HISTORY
Received [22 Agustus 2026]
Revised [17 November 2026]
Accepted [19 November 2026]

KEYWORDS
Performance, Work Fatigue, Work Skills, Work Supervision.

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

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Medan dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, pengawasan kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 40 orang dan pengambilan sampel dengan sampel jenuh sehinga jumlah sampel yaitu 40 responden. Jenis data digunakan yaitu data primer dan sumber data digunakan yaitu data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, survei dan observasi. Teknik analisis data yaitu regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian bahwa keterampilan kerja, pengawasan kerja dan kelelahan kerja secara parsial dan simultan berpengauh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat korelasi yang sangat kuat antara keterampilan kerja, pengawasan kerja dan kelelahan kerja dengan kinerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Nilai R2 = 0,867 artinya kinerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh keterampilan kerja, pengawasan kerja dan kelelahan kerja sebesar 86,70% dan sisanya 13,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

This research was conducted at Perum Bulog Medan with the aim of the research to determine the effect of work skills, work supervision and work fatigue on employee performance. The population is employees working in the company as many as 40 people and sampling with saturated samples so that the number of samples is 40 respondents. The type of data used is primary data and the data source used is secondary data, data collection techniques using literature studies, surveys and observations. Data analysis techniques are multiple linear regression, classical assumption tests and hypothesis tests. The results of the study that work skills, work supervision and work fatigue partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. There is a very strong correlation between work skills, work supervision and work fatigue with employee performance in carrying out tasks in the company. An R2 value of 0.867 means that employee performance in the company can be

explained by work skills, work supervision, and work fatigue by 86.70%, and the remaining 13.3% can be explained by other variables that were not studied.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset penting bagi keberlangsungan perusahaan maupun lembaga pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Kinerja pegawai yang optimal menjadi kunci tercapainya tujuan organisasi, namun kinerja tersebut bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal.Tiga faktor yang dominan mempengaruhi kinerja diantaranya adalah keterampilan kerja, pengawasan kerja, dan kelelahan kerja. Keterampilan kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara cekatan dan tepat waktu (Fitria dan Adji, 2024). Pengawasan kerja adalah upaya pimpinan untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan instruksi yang telah ditetapkan (Niswah dan Fu'ad, 2024). Sementara kelelahan kerja merupakan penurunan kondisi fisik dan mental yang ditandai dengan perasaan lelah berkelanjutan yang tidak hilang meski telah beristirahat, sehingga dapat menurunkan fokus kerja (Marikar dan Shaleh, 2025).

Penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Kota Medan sebagai salah satu perusahaan pemerintah yang mengurusi masalah beras bagi kebutuhan masyarakat luas.Berdasarkan hasil data kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja karyaawn masih belum optimal dari SPK yang diberikan oleh atasan kepada pegawai. Selama lima tahun dari 2019-2023 hanya tahun 2019 dan 2023 realisasi lebih tinggi dari target yang diberikan dimana pada tahun 2019 sebesar 2,6% dan tahun 2023 sebesar 2,64%. Sedangkan dari tahun 2020-2022 realisai masih di bawah target yang diberikan dan pada tahun 2021 penurunan terbesar terjadi sebeasr 19,44% dan pada tahun 2020 sebeasr 16,06%.

Hasil survei pendahuluan terhadap pegawai menguatkan adanya permasalahan tersebut. Sebanyak 50%-65% responden menjawab tidak terkait indikator kinerja, yang mengindikasikan kuantitas dan kualitas kerja belum menjadi prioritas. Pada aspek keterampilan kerja, 55%-70% responden menjawab tidak, yang menunjukkan masih banyak pegawai yang kurang memahami instruksi kerja dan tidak cekatan dalam pelaksanaannya. Pada aspek pengawasan kerja, 50%-75% responden menjawab tidak, yang mencerminkan lemahnya standar dan pengukuran kinerja secara merata sehingga pegawai cenderung tidak fokus. Sedangkan pada aspek kelelahan kerja, 55%-65% responden menjawab ya, yang menunjukkan banyak pegawai mengalami gejala fisik seperti cepat lelah, sakit kepala, dan sulit fokus yang berdampak pada penundaan pekerjaan.Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu dilakukan kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Widodo (2019), mengemukakan bahwa kinerja yakni perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannnya dalam organisasi. Priansa (2018), menjelaskan kinerja perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Keterampilan Kerja

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan banyak tugas yang merupakan pengembangan produk kerja yang dicapai. Keterampilan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi yang mempengaruhi kinerja indivdu dalam bekerja (Fitria dan Adji, 2024). Sementara itu Mulyani dkk 2023)

Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen
Available online at : https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare
DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

menjelaskan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan padanya atau keterampilan seseorang dilihat saat mengambil kesempatan, kecermatan memakai alat-alat dalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cepat dan hasil yang optimal sehingga pegawai dapat berkontribusi bagi kemajuan perusahaan.

Pengawasan Kerja

Niswah dan Fu'ad (2024), menjelaskan bahwa keberadaan pengawasan dilakukan oleh pimpinan merupakan upaya untuk membuat sesuatu dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan instruksi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Merentek (2022), mengemukakan bahwa kegiatan pengawasan merupakan suatu proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetepkan untuk tindakan korektip guna penyempurnaan lebih lanjut.

Kelelahan Kerja

Atmaja dan Suana (2019), bahwa kelelahan kerja yang dialami oleh diri individu dapat terjadi karena kurangnya penghargaan positif atas kerja yang selama ini dikerjakan. Kelelahan kerja pada individu di perusahaan bisa diukur dari banyaknya pengunduran diri karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja adalah penurunan daya tahan fisik dan stamina dalam diri karyawan karena melakukan pekerjaan melebihi batas kemampuan yang dimilikinya untuk jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menguji sejauh mana hubungan antara variabel bebas, yaitu keterampilan kerja, pengawasan kerja, dan kelelahan kerja, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai karyawan. Lokasi penelitian dilaksanakan di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Cabang Kota Medan, yang merupakan instansi pemerintah dengan peran strategis dalam distribusi pangan, khususnya beras. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang aktif bekerja di Perum Bulog Cabang Medan, yang berjumlah 40 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (census), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau sepenuhnya, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi studi kepustakaan, survei, dan observasi langsung di lapangan. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memenuhi syarat regresi linier. Setelah itu, digunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel. Terakhir, dilakukan uji kelayakan model melalui uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) guna melihat signifikansi model secara keseluruhan dan seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perum BULOG Cabang Medan merupakan BUMN yang berperan dalam menjaga stabilitas pasokan dan harga pangan, khususnya beras, di wilayah Medan dan sekitarnya. Selain tugas publik, BULOG juga menjalankan kegiatan komersial dengan menjual komoditas seperti beras, minyak goreng, gula, tepung, dan daging melalui produk-produk bermerek seperti Beras Kita dan Minyak Goreng Kita. Pengadaan beras dilakukan dari hasil produksi petani lokal melalui kerja sama dengan kilang padi, sebagai bentuk dukungan terhadap pertanian dalam negeri. Penyaluran beras dilakukan ke wilayah Medan, Deli Serdang, Binjai, dan Tebing Tinggi melalui retail seperti Rumah Pangan Kita (RPK), koperasi, dan instansi pemerintah. BULOG juga menjaga kualitas produk dengan standar mutu, salah satunya Beras Premium 15%. Namun, sering terjadi kelebihan stok karena pengadaan lebih tinggi dari penjualan akibat fluktuasi permintaan. Oleh karena itu, diperlukan peramalan dan pengendalian persediaan agar distribusi berjalan efektif dan efisien sesuai kebutuhan masyarakat.

Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini dapat disajikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yaitu:

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	%
Laki-laki	28	70.00
Perempuan	12	30.00
Jumlah	40	100.00

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel di atas dapat disampaikan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 70%, dan perempuan sebanyak 30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan daripada perempuan dalam melakukan tugas diperusahaan. Hal ini dikarenakan kebutuhan perusahaan untuk memperkerjakan karyawan laki-laki lebih diutamakan karena mempunyai stamina fisik lebih kuat daripada perempuan ketika melakukan tugas.

Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini dapat disajikan data karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu:

Tabel 2. Karakteristik Usia

Usia (tahun)	Jumlah responden	%
20-30	8	20.00
31-40	17	42.50
> 40	15	37.50
Jumlah	40	100.00

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disampaikan bahwa jumlah responden yang berusia produktif lebih dominan pada usia antara 31-40 tahun sebanyak 42,50% dibandingkan dengan kelompok usia lainnya. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan lebih banyak berusia muda dan produktif sehingga dapat melakukan tugas yang diberikan menjadi lebih maksimal untuk kemajuan perusahaan di masa mendatang.

Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen
Available online at : https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare
DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini dapat disajikan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden yaitu:

Tabel 3. Karakteristik Pendidikan

Pendidikan	Jumlah responden	%
SMU	8	20.00
Diploma	13	32.50
Sarjana	19	47.50
Jumlah	40	100.00

Sumber: Data diolah 2025.

Berdasarkan tabel di atas dapat disampaikan bahwa jumlah responden yang pendidikan sarjana lebih dominan sebanyak 47,5% dibandingkan dengan pendidikan lainnya seperti SMU dan diploma. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mengutamakan pendidikan SMU untuk melakukan tugas yang tidak begitu besar tuntutan dalam bidang usaha yang dijalani. Hal ini dikarenakan dengan pendidikan sarjana maka pekerjan akan dapat dilakukan dan dapat diarahkan dengan mudah untuk kemajuan perusahaan.

Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini dapat disajikan data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden yaitu:

Tabel 4. Karakteristik Lama Bekerja

lama bekerja (thn)	Jumlah responden	%
< 5	8	20.00
5 - 10	14	35.00
> 10	18	45.00
Jumlah	40	100.00

Sumber: Data diolah 2025.

Berdasarkan tabel di atas dapat disampaikan bahwa jumlah responden yang bekerja di perusahaan dominan adalah masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 45% dibandingkan dengan masa kerja lainnya. Dengan demikian, karyawan bekerja merasa nyaman dengan melakukan tuags yang menjadi rutinitas setiap harinya sehingga karyawan dapat bekerja lebih lama di perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhannya.

Hasil Uji Validitas Pengawasan Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk variabel keleahan kerja karyawan yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pengawasan Kerja

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation rhitung	rtabel	Simpulan
	Pengawasan kerja_1	.816	.304	Valid
	Pengawasan kerja_2	.567		Valid

Pengawasan kerja	Pengawasan kerja_3	.649		Valid
	Pengawasan kerja_4	.722		Valid
	Pengawasan kerja_5	.816		Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel pengawasan kerja karyawan yang mempunyai 5 pernyataan nilai koefisien rhitung > rtabel (0,304), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel pengawasan kerja dapat dinyatatakan valid. Hal ini mencerminkan bahwa pimpinan perlu melakukan pengawasan kerja secara ketat, sistematis dan berkesinambungan sehingga akan dapat diketahui sampai sejauh mana karyawan akan dapat menyelesaIkan tugasnya dengan hasil kerja seperti diharapkan oleh perusahaan dari karyawan.

Hasil Uji Validitas Kelelahan Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk variabel kelelahan kerja karyawan yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kelelahan Kerja

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation rhitung	rtabel	Simpulan
	Kelelahan kerja_1	.612	.304	Valid
Kelelahan kerja	Kelelahan kerja_2	.385		Valid
	Kelelahan kerja_3	.628		Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kelelahan kerja karyawan yang mempunyai 3 pernyataan nilai koefisien rhitung > rtabel (0,304), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel kelelahan kerja karyawan dapat dinyatakan valid. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan dalam bekerja di perusahaan akan pernah mengalami kelelahan selama bekerja karena mempunyai daya tahan fisik yang tidak begitu kuat sehingga akan cepat mudah lelah.

Hasil Uji Validitas Kinerja

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan yaitu:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation rhitung	rtabel	Simpulan
	Kinerja_1	.637	.304	Valid
	Kinerja_2	.589		Valid
Kinerja	Kinerja_3	.496		Valid
	Kinerja_4	.397		Valid
	Kinerja_5	.704		Valid
	Kinerja_6	.540		Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen
Available online at : https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare
DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kinerja karyawan yang mempunyai 6 pernyataan nilai koefisien rhitung > rtabel (0,30), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan yang telah menempati posisi yang telah disediakan oleh perusahaan diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga dengan dukungan karyawan berkinerja tinggi maka kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan utama dan mewujudkan visi dan misi perusahaan akan dapat terealisasi dengan optimal.

Hasil Uji Reliabilitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel keterampilan kerja, pengawasan kerja, kelelahan kerja dan kinerja karyawan yaitu:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croncbach's Alpha	% Nilai koefisien standar	Simpulan
Keterampilan kerja_X1	.925	0.6	Reliabel
Pengawasan kerja_X2	.878		Reliabel
Kelelahan kerja_X3	.691		Reliabel
Kinerja_Y	.796		Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa untuk variabel keterampilan kerja, pengawasan kerja, kelelahan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai Croncbach's Alpha > 0,6 sehingga disimpulkan variabel digunakan adalah reliabel. Artinya, mayoritas responden memberikan jawaban rata-rata relatif stabil dan konsisten antara keusioner yang satu dengan lainnya pada tiap variabel penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden
yaitu:

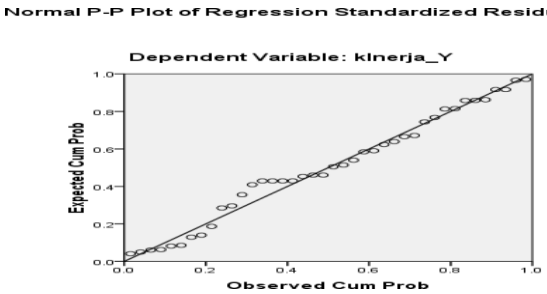
Tabel 9. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std Deviation	.94853265
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.073
	Negative	-.106
Kolmogorov Smirnov Z		.688
Asymp.Sig. (2-taield)		.763

Sumber: data diolah SPSS, 2025

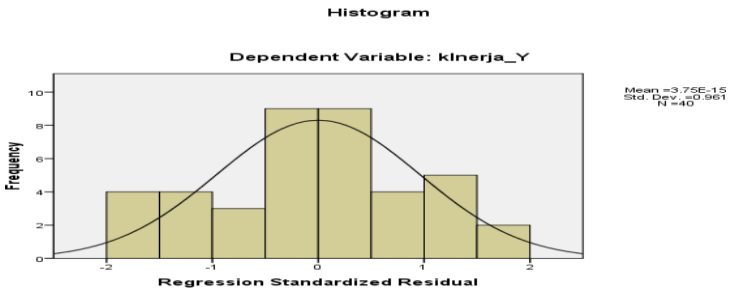
Tabel 9 diatas menunjukkan hasil pengujian Kolmogorov Smirnov Test mempunyai nilai signifikansi (Asymp. Sig.2-tailed) yaitu 0,763 sehingga nilai signifikansi 0,763>0,05 maka disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1. Hasil uji normalitas metode grafik P-Plot



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata dan disepanjang garis diagonal dna merapat sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2. Hasil uji normalitas metode Histogram



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata membentuk garis melengkung pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients		
Variabel	**Collinearity Statistics**	
	Tolerance	**VIF**
Keterampilan kerja_X1	.766	1.305
Pengawasan kerja_X2	.550	1.819
Kelelahan kerja_X3	.556	1.798

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 10 menunjukkan bahwa untuk variabel keterampilan kerja, pengawsan kerja dan kelelahan kerja mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikoliearitas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain.

Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen
Available online at : https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare
DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 11. Hasil Uji Glejser

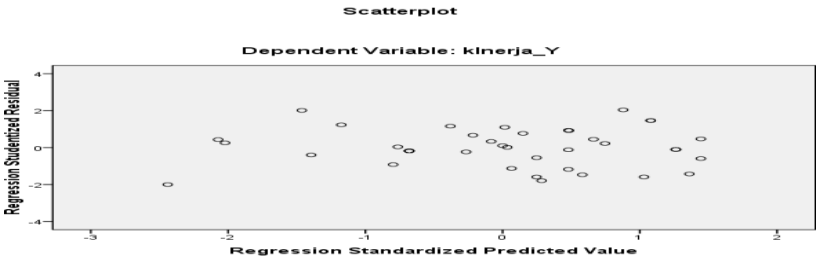
Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	.389	.914		.426	.673
Keterampilan kerja_X1	.023	.037	.120	.636	.529
Pengawasan kerja_X2	.003	.049	.016	.070	.944
Kelelahan kerja_X3	.019	.080	-.051	-.231	.819

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 11 dapat disampaikan bahwa untuk variabel keterampilan kerja (nilai sig. 0,529), pengawasan kerja (sig. 0,944) dan kelelahan kerja (sig. 0,819) sehingga variabel independen mempunyai nilai signifikan>0,05, dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, artinya pada penelitian ini tidak terdapat variabel penggangu.

Gambar 3. Hasil uji heteroskedastisitas metode Scatterplot



Gambar 3. di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi tersebut tersebar secara tidak merata di sumbu Y sehingga tidak membentuk gelombang yang jelas dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas.

Hasil Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel independen (keterampilan kerja pengawsan kerja dan kelelahan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) yaitu:

Tabel 12. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	2.637	1.509		1.747	.089

Keterampilan kerja_X1	.588	.061	.845	9.669	.000
Pengawasan kerja_X2	.212	.081	.207	2.624	.013
Kelelahan kerja_X3	.463	.133	.273	3.494	.001

a. Dependent Variable: Kinerj_Y
Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 12 diatas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan hasil yaitu: Y= 2,637 + 0,588 X1 + 0,212 X2 + 0,463 X3. Berikut ini penjabarannya yaitu:nu

1. Nilai a (konstanta) sebesar 2,637 dan bernilai positif artinya bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,637 dengan asumsi variabel keterampilan kerja pengawasan kerja dan kelelahan kerja mempuyai nilai koefisien tetap (nol).
2. Keterampilan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,588 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikan kinerja karyawan sebesar 0,588 (58,8%).
3. Pengawasan kerja dengan nilai koefisien sebesr 0,212 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikan kinerja karyawan sebesar 0,212 (21,2%).
4. Kelelahan kerja karyawan dengan nilai koefisien sebesr 0,463 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikan kinerja karyawan sebesar 0,463 (46,30%).

Hasil Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara variabel independen (keterampilan kerja, pengawasan kerja dan kelelahan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 13. Hasil Uji Parsial

Coefficients a			
Model	**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
	Beta		
(Constant)		1.747	.089
Keterampilan kerja_X1	.845	9.669	.000
Pengawasan kerja_X2	.207	2.624	.013
Kelelahan kerja_X3	.273	3.494	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan_Y
Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitian ini jumlah sampel penelitian n = 40 sehingga diperoleh t tabel = 1,683 pada sig 0,05.

Dari tabel 13 di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

1) Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Medan (nilai thitung > ttabel , 9,669 > 1,683 dengan nilai sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
2) Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Medan (nilai thitung > ttabel, 2,624 > 1,683 dengan nilai sig. 0,013<0,05), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.
3) Kelelahan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Medan (nilai thitung > ttabel , 3,494 > 1,683 dengan nilai sig. 0,001<0,05), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.

Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen
Available online at : https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare
DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan l antara variabel independen (keterampilan kerja, pengawasan kerja dan kelelahan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 14. Hasil Uji Simultan

ANOVA$_b$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250.511	3	83.504	85.672	.000a
Residual	35.089	36	.975		
Total	285.600	39			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan kerja_X1, Pengawasan kerja_X2, Kelelahan kerja_X3
b. Dependent Variable: Kinerja _Y
Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitian ini jumlah sampel n = 40, dimana nilai df (1) = k – 1 = 4 -1= 3 dan nilai df (2) = n–k = 40 – 4 = 36 maka diperoleh Ftabel = 2,87 dengan nilai sig.0,05. Sedangkan nilai Fhitung = 85,672 pada sig.0,000. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja, pengawasan kerja dan kelelahan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Medan (nilai Fhitung>Ftabel, 85,67.2>2,87 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian koefisien determinasi dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R square	F Change
1	.937$_a$	.877	876	.98726	.877	85.672

a. Predictors: (Constant), Keterampilan kerja_X1, Pengawasan kerja_X2, Kelelahan kerja_X3
b. Dependent Variable: Kinerja _Y
Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 15 menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar R = 0,937 artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara keterampilan kerja, pengawasan kerja dan kelelahan kerja dengan kinerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Nilai R2 = 0,867 artinya kinerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh keterampilan kerja, pengawasan kerja dan kelelahan kerja sebesar 86,70% dan sisanya 13,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir dan sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa keterampilan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai thitung>ttabel, 9,669 > 1,683 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa keterampilan kerja memang dibutuhkan oleh karyawan ketika melakuka tugas di perusahaan sehingga dengan dukungan keterampilan yang

tepat dan berdaya guna bagi kepentingan perusahaan maka karyawan akan dapat dengan cepat menyelesaikan tugas yang harus dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya. Oleh sebab itu, karyawan perlu secara berkesinambungan dan terus menerus meningkatkan dan mengasah keterampilan kerja agar sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.m

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa pengawasan kerja secara parsial berpengaru terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai thitung>ttabel, 2,624 > 1,683 pada sig. 0,013<0,05), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa adanya pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan pada semua bawahannya ketika melakukan tugasnya akan dapat diketahui sampai sejauh mana karyawan akan dapat melakukan tugasnya apakah dilakukan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku atau tidak. Selain itu, pengawasan dilakukan oleh pimpinan dapat dilakukan secara mendadak maupun terjadwal dengan tujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana karyawan dapat memberikan hasil kerja kepada perusahaan dengan adanya pengawasan maupun tidak, akan tetapi karyawan akan tetap dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang.

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa kelelahan kerja secara parsial berpengaru terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai thitung>ttabel, 3,494 > 1,683 pada sig. 0,001<0,05), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa kelelahan kerja yang terjadi pada diri karyawan merupakan kondisi dimana karyawan mengalami penurunan fisik maupun non fisik dan kesehatan terganggu dikarenakan menurunnya stamina daya tahan tubuh seperti letih, lesu, kepala pusing, muntah-muntah dan sebagainya. Oleh sebab itu bagi karyawan yang cepat lelah dalam bekerja akan berdampak kurang baik pada penurunan hasil kerja karyawan dan akibatnya banyak pekerjaan karyawan akan menjadi tertunda dan terganggu pada rekan kerja ataupun divisi lainnya. Bila hal ini terjadi berkelanjutan dapat merugikan perusahaan dan tujuan utama perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal di masa mendatang.

Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengawasan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa keterampilan kerja, pengawasan kerja dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai Fhitung > Ftabel, 85,67.2 > 2,87 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima, Dengan demikian dapat disampaikan bahwa dengan dukungan dari semua karyawan yang bekerja secara optimal dalam melakukan tugasnya dengan hasil kerja yang maksimal maka perusahaan akan dapat lebih cepat maju dan berkembang sehingga ini akan memberikan kesempatan lebih besar bagi perusahaan untuk lebih cepat mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan di masa mendatang, Guna mengoptimalkan tujuan tersebut maka pimpinan mengharapkan agar semua karyawan ketika bekerja memiliki keterampilan kerja yang handal dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan ini akan dapat memperlancar karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan maupun yang menjadi tanggung jawabnya.

Selain itu, kinerja karyawan di perusahaan dapat diupayakan melalui pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan dengan maksud untuk mengetahui dan memastikan bahwa semua karyawan akan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Dengan adanya transparansi dan kesinambungan dari pengawasan kerja ini baik dilakukan sesuai dengan jadwal pengawasan dan mendadak tanpa adanya pemberitahuan sebelumnya akan dapat memberikan

Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen
Available online at : https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare
DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

informasi kepada pimpinan apakah karyawan dapat fokus bekerja dan totalitas dalam menyelesaikan tugasnya bila tidak ada pengawasan dari atasan.

Disisi lain, pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tidak memberikan tambahan kerja pada karyawan yang tidak mampu sehingga ini tidak memberikan kelelahan kerja pada diri karyawan. Dengan kondisi ini maka karyawan tidak akan cepat lelah saat melakukan tugasnya dan ini akan memberikan dampak positif bagi karyawan agar tetap dapat bekerja dengan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai thitung>ttabel, 9,669 > 1,683 pada sig. 0,000<0,05).
2. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai thitung > ttabel, 2,624 > 1,683 pada sig. 0,013<0,05).
3. Kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai thitung > ttabel, 3,494 > 1,683 pada sig. 0,001<0,05).
4. Keterampilan kerja, pengawasan kerja dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai Fhitung > Ftabel, 85,67.2 > 2,87 pada sig. 0,000<0,05).

Saran

Pimpinan sebaiknya secara rutin dan tanggap dalam mengatasai perubahan kinerja karyawan yang cepat menurun sehingga ini tidak berdampak kerugian perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya. Oleh sebab itu, pimpinan perlu menyiapkan langkah antisipasi dan pencegahan bagi perubahan maupun penurunan kinerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan baik secara materi maupun non materi.

Pimpinan sebaiknya memberikan arahan bagi semua karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab utamanya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat menggunakan metode yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan hasil optimal.

Pimpinan sebaiknya dapat melakukan perubahan pengawsan kerja yang sudah pernah dilakukan agar menjadi lebih baik sehingga ini dimaksudkan agar dapat memberikan nilai tambah dan keuntungan bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang untuk semakin berkembang lagi.

Pimpinan dapat memberikan arahan pada semua karyawan agar menjaga stamina tubah dan kesehatan sehingga karyawan tidak mudah mengalami kelelahan ketika diberikan tugas tambahan untuk dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu.

DEKLARASI

1. **Pengungkapan Penggunaan Kecerdasan Buatan (AI Use Disclosure):** Para penulis menyatakan bahwa kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) generatif tidak digunakan dalam perancangan penelitian, pengumpulan data, pengolahan dan analisis statistik, maupun interpretasi hasil penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Seluruh informasi dan hasil penelitian menjadi tanggung jawab penulis atas keaslian, keakuratan, serta integritas ilmiah penelitian.

2. **Kontribusi Penulis (Author Contributions**): MI: Konseptualisasi, metodologi penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, analisis formal menggunakan SPSS, interpretasi hasil penelitian, serta penyusunan draf awal artikel. EDY: Supervisi penelitian, pengembangan metodologi, validasi hasil analisis statistik, evaluasi pembahasan, serta penelaahan dan penyuntingan naskah ilmiah. Seluruh penulis berkontribusi dalam penyusunan naskah dan memberikan persetujuan terhadap versi akhir artikel untuk dipublikasikan.
3. **Pernyataan Pendanaan (Funding Statement):** Penelitian ini tidak menerima hibah atau pendanaan khusus dari lembaga pemerintah, sektor komersial, maupun organisasi nirlaba. Seluruh kegiatan penelitian dilaksanakan secara independen tanpa dukungan pendanaan eksternal.
4. **Konflik Kepentingan (Conflict of Interest):** Para penulis menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan, baik secara finansial maupun nonfinansial, yang dapat memengaruhi pelaksanaan penelitian, pengumpulan dan analisis data, interpretasi hasil, maupun proses publikasi artikel ilmiah ini.
5. **Ketersediaan Data (Data Availability):** Data penelitian diperoleh melalui pengumpulan data primer terhadap 40 pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Medan dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui survei, observasi, dan studi kepustakaan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk menguji pengaruh keterampilan kerja, pengawasan kerja, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai. Ketersediaan data pendukung penelitian dapat dikonfirmasikan kepada penulis korespondensi dengan memperhatikan kerahasiaan identitas responden, perlindungan data pribadi, dan ketentuan penggunaan data penelitian.
6. **Persetujuan Etik dan Persetujuan Partisipan (Ethics Approval / Consent):** Penelitian ini melibatkan 40 pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Medan sebagai responden dalam pengumpulan data penelitian. Penelitian dilaksanakan untuk kepentingan akademik dengan memperhatikan prinsip etika penelitian, termasuk penghormatan terhadap hak responden, partisipasi sukarela, perlindungan informasi pribadi, dan kerahasiaan identitas responden. Status persetujuan etik formal dan mekanisme persetujuan partisipan perlu dikonfirmasi berdasarkan pelaksanaan penelitian yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, A.T., Ali, S., Supriyadi, Y.N., dan Maryam, S. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi). Volume 6. Nomor 2. Oktober. p-ISSN:2621-4547. e-ISSN:2723-7478.

Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan (Bunrout) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Uni Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. Economic: Journal of Economic and Business. Vol.3. No.2. September. Hal: 193-201.

Anjarrini, D., Prayekti., dan Purnamrini, T.R. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Jogya Tourims Training Center. Jurnal Mnaajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS). Vol.5. No.4. Juni-Juli. E-ISSN: 2716-375X. P-ISSN: 2716-3768. Hal: 840-847.

Atmaja, I Gede Indra Wira Atmaja., dan Suana, I Wayan. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout dengan Role Stress sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Rumours Restaurant. Jurnal Manajemen. Vol.8. No.2. Hal. 7775-7804. ISSN: 2302-8902.

Alfahmi, M. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai Asahan. Jurnal Publikasi.

Cesilia, R., dan Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH). Vol.4. No.10. Oktober. P-ISSN: 2774-5147. E-ISSN: 2774-5155. Hal: 909-922.

Chaliza, A.N. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Bagian Produksi PT. Sumber Wijaya Sakti). Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. Vol.9. No.22. Desember. Hal: 135-149. p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364.

Fahmi, I. (2019). Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.

Daulay, M.T. (2009). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Inti Berkah Sejahtera Medan. Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu. Vol.2. No.1. Hal: 107-199.

Gasion, G., Frissly, E., dan Doxa, V. (2023). Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian. Jurnal Ilmiah Mahasiswa. Vol.3. No.1. Mei. Hal:1-18.

Ghozali, Imam. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartatik, Puji Indah. (2020). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana. Jano, M.Y.D.M., Wellem, I., dan Mone, M.M.,. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. Jurnal Penelitian

Mahasiswa. Vol.3. No.1. Mei. Hal: 1-18.

Marika, ,C.H., dan Shaleh, A.R. (2025). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efikasi Diri pada Pekerja Film di Indonesia. Jurnal AKADEMIK. Vol.5. No.1. Januari. E-ISSN 2774-8863. Hal: 135-150.

Merentek, F.S.(2022). Analisis Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan apda Hotel Merpati di Pontianak. Jurnal Bisma. Vol.6. No.9. Hal: 2010-2020.

Mulyani, N., Rahwana, K.A., dan Oktaviani, N.F. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Al-Markaz Collection. PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen. Vol.1. No.4 Oktober. e-ISSN: 3025-440X. p-ISSN: 3025-4396. Hal 151-159.

Niswah, U., dan Fu'ad, E.N. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus). ENTERPRENEUR: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 5. Nomor 1. e-ISSN: 2776-2483. p-ISSN: 2723-

1941. Hal: 115-130.

Priansa, Donni Juni. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta. Priyastama R. (2020). Buku Sakti Kuasai SPSS. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.

Priyatno, Duwi. (2019). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.

Robain, W. (2000). Perspektif Manajemen Syariah Melalui Kepemimpinan dan Pengelolaan Aset Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Kebun Klambir Lima Kabupaten Deli Serdang. Jurnal. Internal UNPAB

Riska., M. A., dan Rismansyah. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Manivestasi,.Vol. 5. No.1. Juni. Hal: 104-118. ISSN 2745-3963. E-ISSN 2962-7745.

Ritonga, R.R. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mujur Lika Lestari Medan. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.14. No.2. April. Hal: 329-341. ISSN (P): 1829-7463. ISSN € 2716-3083.

Ruslan., dan Kurbani, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Jurnal Manivestasi. Vol.2. No.1. Juni. Hal: 94-111.

Setiawan, N., dan Akhmad, T. (2018). Analisis Komitmen Orgaisasim Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jurnal Manajemen Tools. Vol.10. No.2. Desember, ISSN: 2088-3145. Hal: 39-51.

Setiawan, N., dan Ritonga, H.M. (2017). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Produktvitas Kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jurnal Manajemen Tools. Vol.8. No.2. Desember, ISSN: 2088-3145. Hal: 79-8

Sinambela, L.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara. Sudaryono. (2019). Metodologi Penelitian. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2019). Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.

Supriyanto.,dan Mu'in M. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bintang Kreasi Aroma. Master Manajemen. Vol. 2. No.2. Mei. e-ISSN: 3025-7433. p-ISSN: 3025-7441. Hal: 144-156.

Widodo, D.E., Rahayu, S.R., dan Efriyana, M. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PB Swalayan 21 Kota Metro. Jurnal Manajemen Diversifikasi. Vol.4. No.1. Hal: 185-194.

Widodo, S.E. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yolanda, F., dan Suryalena. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru (Studi Kasus Karyawan Mekanik). JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary. Vol. 1. No. 2. Desember.. E-ISSN: 3025-7980. P-ISSN: 3025-7999.

Hal: 256-263.

Yusniar., Heriyana., dan Nurlaili. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Beban Kerja pada Usaha Kerajinan Tas Aceh di Ulee Madon. Jurnal Visioner dan Strategis. Vol.10. No.2. September. Hal: 89-94. ISSN: 2338-2864.

Yanti, E.D. (2022). Pemberdayaan Peran Pemuda Guna Pengembangan Produk UMKM di Desa Klambir Lima Kebun Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang. Pengabdian Masyarakat. Laporan. Mandiri UNPAB.