

# Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Mitra Statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Tabanan

Ni Putu Devi Lestari<sup>(1)</sup>

Putu Yudy Wijaya<sup>(2)</sup>

Putu Atim Purwaningrat<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: lestaridevi357@gmail.com

## ABSTRACT

*Employees are an important component in achieving company goals. To achieve this goal, companies need human resources who have the best quality and quantity of work. The factors are training, supervision and workload which are believed to influence performance. The aim of this research is to determine the effect of training, supervision and workload on the performance of the Statistics Partners of the Tabanan Regency Central Statistics Agency. There were 64 statistical partners at the Tabanan Central Statistics Agency in this research sample. Utilizing the method of data analysis involves the application of multiple linear regression analysis to draw meaningful insights from the data at hand. The research results show that the performance of the Statistics Partners is positively and significantly partially influenced by training, supervision, while the workload is negatively and significantly at the Tabanan Regency Central Statistics Agency. The performance of Statistics Partners is simultaneously significantly influenced by training, supervision and workload at the Tabanan Regency Central Statistics Agency.*

**Keywords:** *training; supervision; workload; performance*

## ABSTRAK

Karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan ialah komponen penting. Mencapai tujuan ini, perusahaan memerlukan SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja terbaik. Faktornya pelatihan, pengawasan dan beban kerja yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja Mitra Statistik Badan Pusat Statistik Kabupaten Tabanan. Berjumlah 64 orang mitra statistik di Badan Pusat Statistik Tabanan dalam penelitian ini sampelnya. Untuk menganalisis data, langkahnya dengan analisis regresi linier berganda. Ditunjukkan hasil penelitiannya berupa kinerja Mitra Statistik, positif dan signifikan secara parsial dipengaruhi oleh pelatihan, pengawasan, sedangkan beban kerja secara negatif dan signifikan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Tabanan. Kinerja Mitra Statistik secara simultan dipengaruhi signifikan oleh pelatihan, pengawasan dan beban kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Tabanan.

**Kata kunci:** *pelatihan; pengawasan; beban kerja; kinerja*

---

## Pendahuluan

Karyawan adalah komponen tujuan perusahaan yang sangat penting. Mencapai tujuan ini, organisasi memerlukan karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja terbaik. Hasil kerja dari karyawan untuk organisasi atau perusahaan disebut kinerja. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah menuju arah yang diinginkan dalam bisnis, oleh karena itu dilakukan upaya agar karyawan dapat bekerja lebih baik (Saraswati dkk., 2021). Menurut (Mangkunegara, 2013:67) hasil yang dicapai oleh seorang pegawai merupakan cerminan dari kinerja yang ia tunjukkan dalam menjalankan tugasnya. (Hartinah dkk., 2020) tujuan utama salah satu suatu organisasi adalah tingginya pencapaian produktivitas, dimana kinerja yang tinggi merupakan faktor kuncinya, dan kinerja yang tinggi memerlukan dukungan sumber daya yang berkualitas.

Salah satu elemen yang berdampak pada kinerja karyawan adalah pelatihan yang diberikan kepada mereka. Pelatihan menurut (Dessler, 2017:284) adalah cara untuk mendidik karyawan, baik yang junior maupun yang senior, keterampilan dasar yang diperlukan agar mereka dapat menjalankan tugas pekerjaan dengan baik. Menurut (Meidita, 2019), pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan standar saat ini. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai dan menerima karyawan dengan baik, pengetahuan dan karyawan akan meningkat melalui keterampilan, kinerja kerja mereka yang pada akhirnya akan meningkatkan.

Faktor-faktor yang juga dapat menunjang tercapainya tujuan instansi adalah pengawasan menurut (Daulay dkk., 2019) mengungkapkan bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang melibatkan pengamatan terhadap menjalankan segala kegiatan organisasi guna memastikan bahwa setiap pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Menurut (Kamal, 2015) pengawasan itu penting sekali agar mengetahui kesungguhan kerja sudah sesuai aturan atau tidak. jika tidak diawasi, bisa saja pegawai jadi santai dalam bekerja. jadi, harus rutin diawasi.

Pengawasan yang efektif akan memberikan dampak positif karena akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka tepat pada jadwal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan yang baik, pegawai akan merasa lebih terdorong dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan efisien (Elfina, 2021). Memberikan pelaksanaan pengawasan yang tepat dan terencana sesuai prosedur yang ada kepada karyawan, maka kesalahan yang terjadi pada bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan, pengawasan mempengaruhi kinerja dan beban kerja juga menjadi variabel yang berpengaruh dalam menjadi faktor penentu utama dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi tersebut. Beban kerja Menurut (Koesomowidjojo, 2017) merujuk pada diharuskannya

tugas-tugas yang diselesaikan oleh karyawan pada periode waktu tertentu. Peningkatan produktivitas karyawan dapat disebabkan oleh beban kerja yang tinggi jika dikolola secara positif, karena mereka akan merasa terpacu untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Namun, jika beban kerja melebihi kapasitas yang dapat ditangani oleh karyawan, hal ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas mereka.

Dalam pandangan (Sutrisno, 2020), beban kerja diartikan sebagai tugas atau aktivitas yang harus dijalani oleh seorang karyawan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja merupakan hal yang dirasakan oleh seorang pekerja ketika merasa kerepotan dalam menyelesaikannya. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh seseorang karyawan dalam pekerjaannya, jika karyawan diberikan beban kerja yang berlebihan maka kinerja karyawan dapat menurun.

Kolaborasi dengan Mitra Statistik sangat vital dalam upaya mewujudkan tujuan BPS untuk menyediakan data berkualitas bagi semua pihak yang membutuhkannya. Kerjasama yang erat dengan Mitra Statistik menjadi kunci dalam mencapai visi yang telah ditetapkan oleh BPS setiap pegawai BPS harus memiliki kinerja yang baik, termasuk mitra statistik. Kinerja pegawai (pegawai organik dan mitra statistik BPS) berpengaruh terhadap keberlangsungan badan (BPS) dalam mencapai tujuannya. Prestasi yang baik dari para pekerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, sementara kinerja yang kurang memuaskan dapat menimbulkan kerugian bagi instansi tersebut. Kinerja yang tidak memuaskan bisa terjadi karena adanya karyawan yang kurang efektif, yang terlihat ketika mereka tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam (Suwarno, 2017) mengemukakan bahwa aktivitas dapat didefinisikan sebagai hasil tugas yang diberikan kepadanya yang dari pekerjaannya dilakukan oleh karyawan, baik dari segi hasil atau jumlah yang dikerjakannya. Kinerja mitra statistik BPS Tabanan dapat dilihat dari persentase realisasi target *monitoring* berikut ini:

**Tabel 1. Realisasi Target *Monitoring* Mitra Statistik BPS Tabanan Tahun 2022**

Kode Daerah	Nama Daerah	Target	Realisasi	Persentase (%)
5101	JEMBRANA	140	140	100
<b>5102</b>	<b>TABANAN</b>	<b>160</b>	<b>156</b>	<b>97,50</b>
5103	BADUNG	170	170	100
5104	GIANJAR	160	160	100
5105	KLUNGKUNG	130	130	100
5106	BANGLI	140	140	100
5107	KARANGASEM	160	160	100
5108	BULELENG	180	180	100
5171	DENPASAR	200	200	96,00
Total		1440	1428	99,17

Sumber : BPS Kabupaten Tabanan, 2023

---

Tabel 1 menunjukkan jika pada tahun 2022 target *monitoring* yang ditetapkan kepada Mitra Statistik BPS Tabanan sebesar 160 hanya dapat direalisasikan sebesar 156 dengan persentase 97,50%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan kinerja Mitra Statistik BPS Tabanan belum maksimal dan efektif, karena ketika kinerja mencapai tingkat efektif, hal ini menunjukkan bahwa target yang telah ditetapkan berhasil dicapai dengan sempurna. Dalam kata lain, kinerja yang efektif dapat diartikan sebagai pencapaian 100% dari target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan terkait menurunnya performa mitra statistik di BPS Tabanan disebabkan oleh faktor pelatihan, pelaksanaan pelatihan untuk mitra statistik tidak efektif karena kurangnya waktu pelatihan, selama pelatihan mitra statistik masih kurang memahami materi survei yang diberikan oleh inda/instruktur, hal ini terjadi karena instruktur tidak memastikan apakah mitra statistik sudah betul-betul memahami materi yang telah dijelaskan, evaluasi terhadap masing-masing peserta pada saat pelatihan kurang ketat dan teliti dilakukan, sehingga tidak dapat mengukur penyerapan materi pelatihan oleh mitra statistik. Jika tidak dipastikan maka banyaknya kendala dan kesalahan pada pelaksanaan lapangan dan waktu *role playing* pada saat pelatihan itu sangat kurang, karena *role playing* dapat mengetahui kesalahan dalam bekerja atau pemahaman yang salah pada saat pemberian materi oleh inda/instruktur.

Selama pengawasan, ditemukan kesalahan pengisian yang seharusnya dijelaskan saat pelatihan. Pengawasan lapangan sangat penting untuk meningkatkan kinerja mengingat sering terjadi penurunan kinerja mitra statistik. Waktu *entry data*, masih banyak terjadinya *error* karena mitra statistik kurang teliti membaca dan memahami dengan rambu-rambu pada isian. Petugas pengawasan tidak rutin mendampingi mitra statistik, sehingga kesalahan yang terjadi tidak dievaluasi. Pengawasan kenyataannya dilapangan tidak berjalan sebagaimana mestinya, masih ada pengawas lapangan yang tugasnya hanya sebatas mendistribusikan dokumentasi, tanpa teliti meninjau isian dokumen. Kegagalan untuk melengkapi dokumen ini akan menyebabkan kesalahan pemrosesan, banyak ditemukan kesalahan karena perbedaan isian yang pertama dengan isian selanjutnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mitra statistik BPS Kabupaten Tabanan mengungkapkan beberapa masalah pada saat berlangsungnya sensus dan survei yang dilakukan oleh BPS, banyak responden yang tidak ada dirumah untuk di data, dan ada beberapa responden yang mengeluh dan menolak untuk memberikan data dikarenakan sering di survei, sehingga mitra statistik harus berkunjung beberapa kali untuk mendapatkan informasi dari responden, beban kerja yang didapat setiap mitra statistik tidak sama, namun pengumpulan data diberikan tengat waktu yang sama, hal ini dapat menambah beban kerja mitra statistik.

---

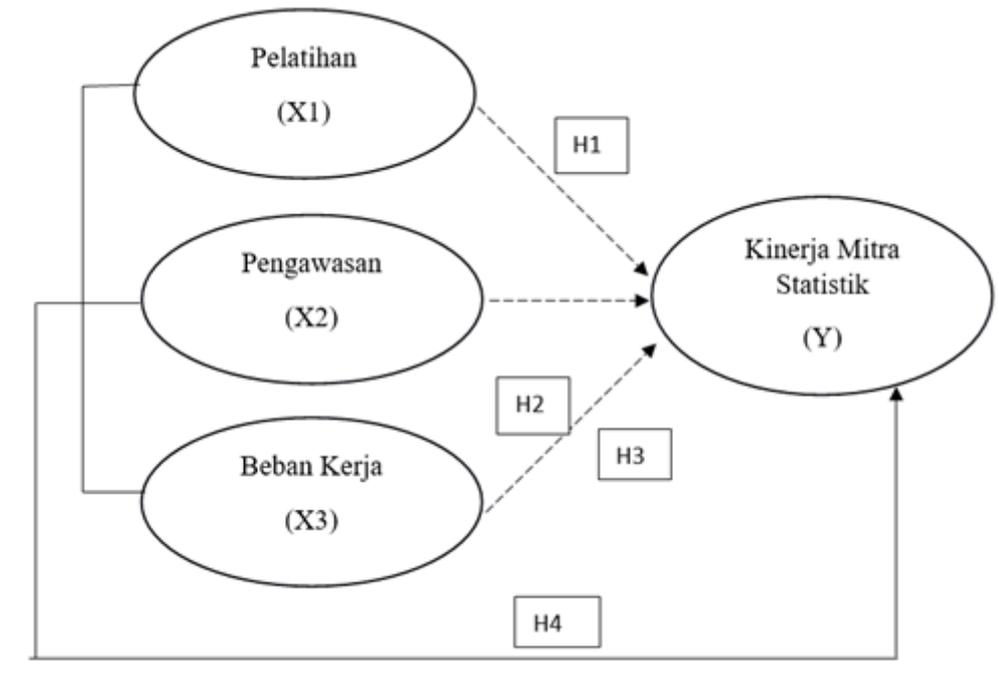
Usaha yang dirancang untuk mempermudah pembelajaran para karyawan mengenai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan karyawan disebut pelatihan (Suwarno, 2017). Penelitian pengaruh positif oleh (Hermawati dkk., 2021) antara kinerja dipengaruhi oleh pelatihan. Dengan kata lain, ketika pelatihan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pengetahuan dan pemahaman karyawan akan semakin meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. (Sari, 2018) menyatakan kinerja karyawan, positif dan signifikan secara parsial dipengaruhi oleh pelatihan. Temuan ini didukung penelitian pengaruh positif oleh (Prayogo & Andhita, 2017) antara kinerja dipengaruhi oleh pelatihan.

Dengan adanya pengawasan, maka dapat mencegah terjadinya kesalahan atau pelanggaran yang dapat merugikan pihak-pihak yang terlibat, pengawasan dilakukan disetiap pelaksanaan tugas agar tidak menyimpang dari tujuan, harus dilakukannya pengecekan, pencocokan, inspeksi (Siregar dkk., 2021). Hal ini didukung (Siregar, 2017) bahwa kinerja karyawan, positif dan signifikan secara parsial dipengaruhi oleh pengawasan. Artinya, jika pelaksanaan pengawasan dilakukan secara rutin dan teliti maka kesalahan yang terjadi sangat kecil, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian pengaruh positif oleh (Siregar dkk., 2021) antara kinerja dipengaruhi oleh pengawasan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Ananda, 2020) secara parsial positif pengaruhnya kinerja pegawai oleh variabel pengawasan.

Beban tugas merupakan hal yang penting dalam dunia kerja, karena membutuhkan energi baik fisik maupun mental dari para pekerja yang bertanggung jawab atas pelaksanaannya. Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda dalam menanggung beban kerja, sehingga peningkatan beban kerja dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Meskipun (Mahawati, 2021) menyatakan bahwa peningkatan beban kerja dapat meningkatkan potensi kinerja karyawan, namun penelitian yang dilakukan oleh (Aksama dkk., 2020) menunjukkan sebaliknya. Mereka menemukan kinerja karyawan, negatif dan signifikan secara parsial dipengaruhi oleh beban kerja. Temuan tersebut didukung oleh penelitian (Paramitadewi, 2017) dan (Lukito & Alriani, 2018) yang menunjukkan kinerja karyawan, negatif dan signifikan secara parsial dipengaruhi oleh beban kerja. Dengan demikian, semakin turun beban kerja yang diberikan, maka semakin besar potensi kinerja karyawan. Pada penjelasan di atas, rumusan hipotesis penulis merumuskan kinerja Mitra Statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Tabanan positif dan signifikan parsial maupun silmutan pengaruhnya oleh Pelatihan, Pengawasan dan Beban kerja.

## Metode Penelitian

Berdasarkan uraian hasil dinamika dan hipotesis penelitian sebelumnya, Dijelaskan sebagai berikut gambarnya:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Pada Kantor Badan Pusat Statistik Tabanan yang terletak di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali (82121) penelitian ini dipilih. Objek penelitian dalam skripsi ini adalah pelatihan (X1), pengawasan (X2), beban kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) di Badan Pusat Statistik Tabanan. Populasi penelitian ini adalah seluruh mitra statistik yang aktif dan telah mengikuti minimal 3 kali survei atau sensus pada periode 2022 di Badan Pusat Statistik Kabupaten Tabanan, dengan jumlah sebanyak 175 orang. Sampel penelitian ini terdiri dari 64 orang mitra statistik di Badan Pusat Statistik Tabanan. Digunakannya kuesioner dan beberapa metode pengumpulan data lainnya. Untuk menganalisis data, langkahnya dengan analisis regresi linier berganda.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk memastikan keandalan dan keabsahan instrumen penelitian, dilakukan pengujian melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Kriterianya adalah *Coeffisien Corellation Person* diatas 0,30 maka dikatakan valid, sedangkan uji reliabilitas variabel dapat diterima apabila memiliki koefisien reliabilitas  $>0,60$  atau  $\geq 0,60$ . Berdasarkan hasil uji validitas, ditemukan bahwa korelasi (pearson correlation) dari setiap instrumen penelitian melebihi 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa

instrumen penelitian yang terkait dengan variabel kinerja, pelatihan, pengawasan, dan beban kerja dapat dianggap valid. Hasil pengujian reliabilitas melebihi 0,60 nilai cronbach's alphanya dari variabel kinerja, pelatihan, pengawasan, dan beban kerja masing-masing melebihi 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tersebut dapat diandalkan.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Didapat titik-titiknya selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas dengan baik. Data yang dianalisis menunjukkan melebihi dari 0,10 nilai *tolerance* pada semua variabel bebas. Selain itu, nilai varians inflasi faktor (VIF) menunjukkan juga nilai semua variabel bebas memiliki VIF yang kurang dari 10. Dengan demikian, tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan pada variabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Semua variabel bebas juga memiliki nilai signifikansi Sig. yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan heteroskedastisitas dalam model regresi tidak terpengaruhi oleh variabel bebas.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,393	0,371		1,058	0,294
Pelatihan (X1)	0,339	0,108	0,317	3,130	0,003
Pengawasan (X2)	0,736	0,120	0,626	6,122	0,000
Beban Kerja (X3)	-0,174	0,068	-0,173	-2,563	0,013
Adjusted R Square	= 0,732				
F-Hitung	= 58,329				
Sig. F	= 0,000				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Data yang tertera pada Tabel 2, maka persamaannya:

$$Y = 0,393 + 0,339 X_1 + 0,736 X_2 - 0,174 X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,393 menggambarkan bahwa jika pelatihan (X1), pengawasan (X2) dan beban kerja (X3) sama dengan nol (0), maka kinerja (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Tabanan adalah sebesar 0,393.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,339 mempunyai makna bahwa apabila pelatihan (X1) meningkat maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan. Berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Koefisien regresi variabel pengawasan (X2) sebesar 0,736 mempunyai makna bahwa apabila pengawasan (X2) meningkat maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan. Berarti pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja.
4. Koefisien regresi variabel beban kerja (X3) sebesar -0,174 mempunyai makna bahwa apabila beban kerja (X3) meningkat maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan. Berarti beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.
5. Berdasarkan Tabel 5 maka dapat dikemukakan bahwa koefisien beta pelatihan (X1) sebesar 0,317, koefisien beta pengawasan (X2) sebesar 0,626 dan koefisien beta beta (X3) sebesar -0,173 Maka di antara ketiga variabel bebas tersebut diketahui bahwa pengawasan merupakan variabel yang berperan dominan dalam mempengaruhi kinerja.

### Uji Hipotesis Penelitian

#### Hasil Analisis Determinasi

Dalam Tabel 2 di atas, nilai Adjusted R Square mencapai 0,732. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan, pengawasan, dan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 73,2% terhadap kinerja Mitra Statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Tabanan, sementara 26,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### Uji Signifikansi Secara Parsial (t - test)

##### 1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh nilai thitung untuk pelatihan sebesar 3,130 lebih besar dari ttabel (1,671) yang berada pada daerah penolakan  $H_0$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai 0,05. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti kinerja Mitra Statistik, positif dan signifikan secara parsial dipengaruhi oleh pelatihan. Maka hipotesis teruji kebenarannya.

##### 2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja

Setelah melakukan perhitungan, didapatkan nilai thitung sebesar 6,122 yang jauh lebih besar daripada ttabel (1,671) yang terletak di wilayah penolakan  $H_0$  dengan nilai prob. 0,05 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, hipotesis ( $H_0$ ) dapat ditolak dan hipotesis ( $H_2$ ) dapat diterima berdasarkan hasil tersebut. Hal ini berarti kinerja Mitra Statistik, positif dan signifikan secara parsial dipengaruhi oleh pengawasan, sehingga hipotesis telah teruji dengan baik.

##### 3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Ditemukan bahwa nilai thitung untuk beban kerja adalah -2,563, yang lebih besar daripada ttabel (-1,671) yang berada di daerah penolakan  $H_0$  dengan tingkat signifikansi 0,013 yang lebih

kecil dari nilai 0,05. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti kinerja Mitra Statistik, negatif dan signifikan secara parsial dipengaruhi oleh beban kerja. Maka hipotesis teruji kebenarannya.

### Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F-test)

Hasil uji menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 58,329 melebihi nilai Ftabel (2,758) di area penolakan  $H_0$  dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan, pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja. Sehingga hipotesis teruji kebenarannya.

### Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan kinerja Mitra Statistik, positif dan signifikan secara parsial dipengaruhi oleh pelatihan, pengawasan, sedangkan beban kerja secara negatif dan signifikan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Tabanan. Kinerja Mitra Statistik secara simultan dipengaruhi signifikan oleh pelatihan, pengawasan dan beban kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Tabanan. Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti iklim organisasi, konflik kerja, dan budaya kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat dilakukan dengan sampel dan pilihan lokasi yang tidak sama dengan penelitian penulis.

### Daftar Pustaka

- Aksama, I. G. U., Heryanda, K. K., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sales Promotion Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Pt. World Innovative Telecommunication cabang Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 67. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23156>
- Ananda, R. (2020). Implementation Of Supervision By The Investment Agency-One Stop Service Center (Dpm-Ptsp) Towards Laundry Business In Kuta Raja District, Banda Aceh. *JIM Bidang Hukum Kenegaraan*, 4(2), 138–145.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Elfina, R. (2021). *Pengawasan Keluar Masuk Pupuk Pada Afdeling Bc Dan Bd Pt. Sari Lembah Subur Desa Genduang Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermsttiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan

- Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3).
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mahawati, E. (2021). *In Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Prayogo, Y. B., & Andhita, A. (2017). Pengaruh Pembekalan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun (Studi Empiris Pada Mitra BPS Sensus Ekonomi 2016, Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.). *Jurnal Capital*, 1(1), 38–49.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10451>
- Sari, W. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 149–162. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.471>
- Siregar, M., Arifin, M., & Darsono. (2021). Pengawasan Tahapan Pilkada Serentak Tahun 2020 Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Tuban. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(2), 76–86. <https://doi.org/10.30742/juispol.v1i2.1786>
- Siregar, M. H. (2017). *Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pdam tirtanadi pusat Sumatera Utara (studi kasus di pdam tirtanadi jl. sm raja Medan)*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwarno, W. (2017). Urgensi Strategi Dalam Pengembangan Kompetensi Pustakawan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perpustakaan. *Pustaka Ilmiah*, 3(1), 281–288.