

PENGARUH SISTEM KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA OUTSOURCING PADA BANK BRI KANWIL KOTA PEKANBARU

Rini Marlina¹, Intan Diane Binangkit², Sulistyandari³

Universitas Muhammadiyah Riau/Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Email : rinimarlina282803@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga outsourcing. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing pada Bank BRI Kanwil Kota Pekanbaru. Responden penelitian ini adalah karyawan outsourcing Bank BRI Kanwil Kota Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 56 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket. Dari hasil penelitian, secara parsial didapatkan bahwa sistem kerja dan kompensasi berpengaruh dan signifikan.

Kata Kunci: Sistem Kerja, Kompensasi, Kinerja

Pendahuluan

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia semakin pesat yang mengakibatkan banyak timbulnya permasalahan yang sangat kompleks terutama pada sektor ketenagakerjaan yaitu tingkat pengangguran dan pencari kerja yang tinggi, tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Perlunya dilakukan tindakan untuk mengantisipasi lonjakan pencari kerja yang semakin tahun akan semakin meningkat dengan membuka lapangan pekerjaan yang sesuai. Permasalahan ketenagakerjaan ini membuat para pelaku usaha menggunakan cara *outsource* untuk merekrut pekerja. Sistem *outsourcing* biasanya diberlakukan pada bidang bisnis saja untuk membantu para pelaku usaha. Namun, saat ini sistem tersebut juga dipergunakan dalam bidang perbankan. Perusahaan menggunakan *outsourcing* dengan alasan bahwa pekerja *outsourcing* memiliki kinerja yang tinggi dengan upah yang minimum dan perusahaan tidak perlu memberikan pesangon pada pekerja pada akhir masa jabatannya. Hal itu menjadi alasan penggunaan *outsourcing* pada banyak perusahaan. Disisi lain, penggunaan *outsourcing* menimbulkan masalah terutama pada pihak pekerja yang merasa diperlakukan tidak adil oleh pengusaha (Sarastifayani, 2019).

Salah satu perusahaan yang masih mempekerjakan pekerja *outsourcing* adalah Bank BRI Pekanbaru. Bank BRI ini didirikan tahun 1895

dan merupakan satu Badan Usaha Milik Negara yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya pada masyarakat dalam bentuk kredit. Bank BRI ini mulai menggunakan tenaga kerja *outsourcing* tahun 2005 awal.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan Bank BRI Kanwil Kota Pekanbaru tahun 2022 :

Jabatan	Frek	Penilaian Kinerja				Jumlah
		SB	B	CB	KB	
Account Officer	Frek	2	2	1	0	5
	%	40	40	20	0	100
Funding Officier	Frek	3	1	3	1	8
	%	37,5	12,5	37,5	12,5	100
CS. Officier	Frek	1	1	1	1	5
	%	25	25	25	25	100
CS. Representatif	Frek	1	3	0	0	4
	%	25	75	0	0	100
Teller	Frek	1	1	1	0	3
	%	33,3	33,3	33,3	0,0	100
Back Office Officier	Frek	2	3	1	1	7
	%	28,6	42,9	14,3	14,3	100
Security	Frek	1	2	2	1	6
	%	16,7	33,3	33,3	16,7	100
Driver	Frek	1	1	1	1	5
	%	25	25	25	25	100
Cleaning service	Frek	3	5	4	1	13
	%	23,1	38,5	30,8	7,7	100

Sumber: PT. Bank BRI Kanwil Kota Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas, dimana mayoritas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kontrak di PT. Bank BRI Kanwil Kota Pekanbaru dalam kategori baik, hal ini terbukti dimana banyaknya karyawan yang mendapatkan nilai baik dari perusahaan. Tetapi, tidak semua karyawan mendapatkan nilai baik beberapanya ada yang mendapatkan nilai kurang baik. Yang mendapatkan nilai kurang baik ini dijelaskan bahwa adanya kinerja kurang maksimal dalam karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sistem kerja. Sistem kerja adalah pengaturan antara prosedur kerja dan prosedur yang menjadi pola tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan dalam konteks menerapkan bidang kerja tertentu (Zainuddin,2021). Dengan adanya sistem kerja, implementasi fungsi manajemen dan kebijaksanaan kepemimpinan menjadi lebih diarahkan dan dikendalikan dengan baik. Berdasarkan pengamatan peneliti diketahui bahwa bank BRI juga menerapkan Prosedur kerja *Work From Anywhere* (WFA). Sehingga, waktu

libur atau jam kerja yang berlebih sering terjadi. Diketahui juga beberapa karyawan *Outsourcing* kerap kali dihubungi di hari libur.

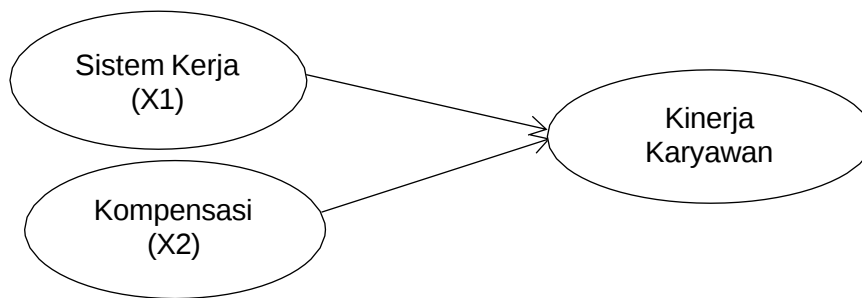
Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah kompensasi. Menurut (Dunggio, 2019) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan (*equity*) dan kelayakan sehingga dapat mengurangi ketidakpuasan dan keluhan dari karyawan. Dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja menurut (Bustomi, 2020) merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. menurut (Prawirosentono, 2017) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi, sesuai dengan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar suatu hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Sistem kerja menurut (Zainuddin, 2021) pengaturan antara prosedur kerja dan prosedur yang menjadi pola tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan dalam konteks menerapkan bidang kerja tertentu. Jadi, dengan sistem kerja, implementasi fungsi manajemen dan kebijaksanaan kepemimpinan menjadi lebih diarahkan, lebih panas dan dikendalikan dengan baik. Menurut (Rahman, 2019) sistem kerja adalah cara yang paling efisien dalam pengurangan biaya produksi. Karena mereka lebih sedikit atau bahkan tidak mengeluarkan biaya untuk tunjangan-tunjangan karyawan.

Kompensasi menurut (Dunggio, 2019) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan (*equity*) dan kelayakan sehingga dapat mengurangi ketidakpuasan dan keluhan dari karyawan. Menurut (Ristanty, 2019) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Pemilihan metode kuantitatif karena data penelitian yang terkait berupa angka-angka, yang akan dianalisis menggunakan data statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Adapun metode yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan variable-variabel independent untuk dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 orang karyawan *outsourcing* Bank BRI Kanwil Kota Pekanbaru. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dimana penulis menggunakan kriteria karyawan *outsourcing* Bank BRI Kanwil Kota Pekanbaru yang telah bekerja minimal 1 tahun.

Dalam melakukan penelitian ini penulis memerlukan sumber data yang akurat. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari kuesioner. Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet melalui situs *website* yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil Dan Pembahasan

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan telah sah dan valid. Kriteria pengambilan keputusan dapat dikatakan valid adalah dengan menentukan r hitung dapat dilihat dari nilai *Corrected Item Total Correlation* (Ahyar, 2020).

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti telah membagikan kuesioner yang melibatkan responden sejumlah 56 orang. Berikut tersaji hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber Sistem Kerja (X_1), dan Kompensasi (X_2). Kuesioner dapat dihitung diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan komputer program SPSS. Sedangkan nilai r tabel diperoleh dengan melihat tabel pembandingan dengan taraf signifikan 5%.

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila memenuhi kriteria berikut ini:

1. Bila r hitung $>$ r tabel, berarti item pertanyaan valid.
2. Bila r hitung $<$ r tabel, berarti item pertanyaan tidak valid.

Hasil pengujian validitas dapat diketahui nilai r tabel 0,2221 merupakan hasil perhitungan distribusi nilai r tabel $(N - 2) = (56 - 2) = 54$, dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan setiap item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$.

Pelaksanaan uji reliabilitas cukup pada pernyataan yang sesuai dengan uji validitas, sehingga bila belum sesuai terhadap syarat uji validitas maka: “tidak perlu dilanjutkan pengujian reliabilitas”. Dasar dari putusan yang digunakan pada uji reliabilitas meliputi :

- a) “jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten”, dan
- b) “jika nilai *cronbach alpha* $<$ 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten”.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Sistem Kerja (X_1)	0,878	0,60	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,776	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 tersaji hasil dari pengujian reliabilitas terhadap tiap variabel dengan nilai $>$ 0,60, artinya data reliabel. “Jika nilai reliabel kurang dari 0,60 ($<$ 0,60) maka nilainya kurang baik. artinya alat ukur yang digunakan tidak reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.62848088
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		1.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan dari uji normalitas adalah 1,161 dengan nilai signifikansi dari Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,135. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penelitian yang diberi pada uji normalitas berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sistem Kerja	0,236	4,234
Kompensasi	0,236	4,234

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji multikolinieritas yang terdapat pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa tidak terdapat *Variance Inflation Factor* (VIF) yang melebihi nilai 10 pada model regresi. Kemudian pada nilai Tolerance juga terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang terjadi antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	12,655		5,104	,000
	Sistem Kerja	,220	,084	,606	,119

Kompensasi	,049	,124	,093	,393	,696
------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,878	4,103		-	0,060
					1,920	
	Sistem Kerja	0,601	0,139	0,451	4,309	,0000
	Kompensasi	0,999	0,206	0,508	4,855	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,878a + 0,601 X_1 + 0,999 X_2 + e$$

Nilai dari konstanta pada hasil uji regresi menunjukkan nilai 7,878 artinya apabila variabel independen teamwork, reward, dan punishment bernilai 0, maka besarnya kinerja karyawan adalah 7,878. Nilai koefisien regresi variabel sistem kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,601. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sistem kerja 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,601. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,999. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompensasi 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,999.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929	,863	,858	2,800

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 7, terlihat dapat diketahui nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R sebesar 0,929. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen (sistem kerja dan kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Dan juga dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,863 atau 86,3% .

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,878	4,103		-	0,060
	Sistem Keria	0,601	0,139	0,451	1,920	,0000

Kompensasi	0,999	0,206	0,508	4,855	0,000
------------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil Pengujian Hipotesis Sistem Kerja (H_1)

Variabel sistem kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan t hitung $4,309 > t$ tabel $2,005$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,0000$ lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,601$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis Knowledge Sharing (H_1)

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan nilai signifikansi kompensasi (X_2) sebesar $0,0000 < 0,05$ artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y). Sementara nilai pada t -hitung kompensasi (X_2) sebesar $4,855 > 2,005$. Dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,601$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

Pembahasan:

Pengaruh Sistem Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yakni sistem kerja yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t -hitung variabel Sistem Kerja sebesar $4,309 > 2,005$ maka intisarinnya bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Sistem Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya semakin meningkatnya Sistem Kerja maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marlius, 2023) dan (Wulandari, 2021) bahwa sistem kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing*.

Sistem kerja yang meningkat memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan (Dunggio, 2019), maka perusahaan Bank BRI Kanwil Riau harus memperhatikan kejelasan sistem kerja yang diberikan kepada karyawan. Kejelasan sistem kerja yang dimaksud adalah kejelasan mengenai kontrak kerja sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja. Apabila karyawan mengetahui sistem kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam kontrak kerja maka akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan akan semakin meningkat dan akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

Selain kejelasan tentang kontrak kerja, perusahaan juga harus memperhatikan kejelasan tentang masa kerja karyawan (Dunggio, 2019). Hal ini terkait dengan batas waktu yang ditentukan untuk menjadi karyawan kontrak yang selanjutnya dapat beralih sebagai karyawan tetap. Kejelasan mengenai batas kontrak kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik karena adanya harapan untuk dialihkan menjadi karyawan tetap. Kondisi ini memiliki dampak positif untuk kinerja karyawan di Bank BRI Kanwil Riau.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, yakni Kompensasi (X_2) $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung Kompensasi (X_2) $4,855 > 2,005$ maka disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan secara statistik. Artinya semakin meningkatnya Kompensasi maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha & Surjani, 2018) dan (Rumere, 2018) bahwa terdapat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing*.

Kompensasi merupakan hal penting lainnya yang harus diperhatikan dalam penerapan sistem kerja (Dunggio, 2019) adalah ketentuan mengenai upah yang diberikan kepada karyawan. Kejelasan mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan menjadi hal penting yang dapat mendorong kinerja karyawan. Oleh karena, upah merupakan hak karyawan yang keberadaannya memacu karyawan untuk bekerja sesuai dengan target dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

Sistem kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi sistem kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh peneliti, maka saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut: Bagi perusahaan, peran sistem kerja sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dalam peningkatan sistem kerja

perlu adanya informasi di lingkungan pekerjaan yang jelas dan mudah diserap oleh semua karyawan kemudian pengembangan dan pengetahuan potensi karyawan harus sesuai dan mudah dimengerti karyawan.

Peran kompensasi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik sesuai dengan kinerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan metode lain misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya. Pada penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti menggunakan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu menambahkan variabel independen selain variabel yang telah diuji dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Ahyar. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Jogjakarta: Pustaka Baru Press.
- Bustomi, A. . S. I. . & H. H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16.
- Dunggio, M. dkk. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta Indonesia*, 162–172.
- Marlius, I. A. R. D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, (Vol. 2 No. 2 (2023): Juni : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen), 152–168. Diambil dari <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1656/1638>
- Nugraha, A., & Surjani, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3, 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2017). *Kinerja Dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Rahman, F. (2019). Peranan Serikat Pekerja Dalam Merubah Sistem Kerja Outsourcing Menjadi Sistem Kerja Kontrak (Pkwt). *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 9(2).
- Ristanty, E. R. (2019). Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Kpr Bca Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(2), 72–85.
- Sarastifayani, D. . S. & S. (2019). Tinjauan terhadap kesejahteraan pekerja outsourcing tinjauan terhadap kesejahteraan pekerja outsourcing di perusahaan perbankan di perusahaan perbankan (studi di bank bni kcu undip semarang). *Paper knowledge toward a media history of documents*, 7(1), 1–33.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Alfabeta.
- Wulandari, R. (2021). (2021). Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri Kcp Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau). *Other thesis, Universitas Islam Riau*.
- Zainuddin, A. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pre Delivery Centre Hadji Kalla PT Bumi Jasa Utama). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 223–229.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) ‘the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations’, *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) ‘Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?’, *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) ‘Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia’, *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijee.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) ‘Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance’, *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.

- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.

- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.