

PENGARUH KOMPENSASI, PENGAWASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEKANBARU DISTRIBUSINDO RAYA PEKANBARU

Sri Intan Komala Dewi^{1*}, Rahayu Setyaningsih², Rian Rahmat Ramadhan³

Management Study Program of the State University Muhammadiyah Pekanbaru

*e-mail: 170304099@student.umri.ac.id

Article history

Received: 7/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 17/3/2023

Published: 19/3/2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah pencapaian kinerja yang cenderung mengalami penurunan sejak tahun 2019. Populasi penelitian merupakan karyawan PT. Pekanbaru Distribusindo Raya yang berjumlah 67 orang. Sampel penelitian berjumlah 67 orang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Distribusindo Raya. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Responden dalam penelitian ini adalah

67 orang karyawan perusahaan. Hasil analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistic Product And Service Solution*) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, pengawasan dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pekanbaru Distribusindo Raya.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengawasan, Beban Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *input* menjadi *output* (hasil kerja). Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Akbar, 2018).

PT. Pekanbaru Distribusindo Raya merupakan salah satu distributor yang ada di Kota Pekanbaru. Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk – produk rumah tangga, produk makan dan minuman (*Consumer Goods*) merupakan bagian dari Wings Group. PT. Pekanbaru Distribusindo Raya didirikan dengan tujuan menyediakan produk *consumer good* yang berkualitas secara merata diseluruh wilayah Kota Pekanbaru dan wilayah Provinsi Riau secara umum. Guna mewujudkan tujuan tersebut perusahaan tidak terlepas dari kinerja masing-masing karyawan perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan di PT Pekanbaru Distribusindo Raya tahun 2017-2021 dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :



Sumber: PT Pekanbaru Distribusindo Raya

Karyawan dengan penilaian kinerja Sangat Baik (SB) tertinggi terdapat pada tahun 2019 yang berjumlah 27 orang, sedangkan tahun 2021 karyawan dengan standar kinerja Sangat Baik (SB) hanya berjumlah 16 orang. Pencapaian kinerja sejak tahun 2019 cenderung mengalami penurunan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan di PT Pekanbaru Distribusindo Raya belum optimal.

Untuk memelihara dan meningkatkan kinerja adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja (Wibowo, 2016).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Menurut Siagian (2019), pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja yang fisik, mental atau sosial.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka sangat penting dilakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya Pekanbaru"

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Aprilia et al., 2016).

Menurut Kirkpatrick, rencana perbaikan kinerja untuk dapat memberikan hasil seperti yang diharapkan (Setiyo Utomo, 2019).

Tujuan kinerja perusahaan adalah sebagai berikut (Agustiranda et al., 2019):

1. Untuk memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi
2. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati
3. Untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya
4. Untuk memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan metode pengukuran yang telah disepakati
5. Menjadikannya sebagai alat Komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki Kinerja perusahaan
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
7. Membantu proses kegiatan perusahaan

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis Hasibuan (2017).

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya masalah gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk pemberian *finansial* yang dilakukan dari direktur perusahaan terhadap karyawannya yang sudah bekerja dalam membantu tercapainya cita-cita perusahaan.

Pengawasan

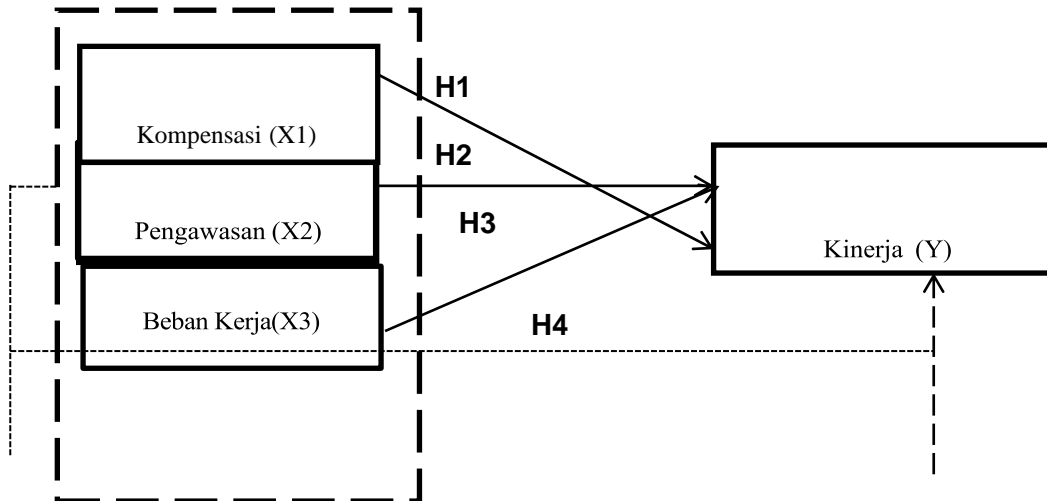
Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang dapat mendorong tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. kegiatan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaannya perlu adanya suatu pengawasan. Pengawasan dilakukan agar perencanaan yang ditetapkan berjalan dengan baik. Jika pengawasan dilakukan dengan baik, maka rencana dan petunjuk pelaksanaan akan tercapai.

Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki Saragih, (2019). Pengawasan adalah usaha memberikan petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana (Reksohadiprodjo, 2019). Pendapat lainnya menyatakan pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana (Hasibuan, 2017).

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Zamrodah (2016), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Sutarto (dalam Talumantak et al., 2016) menyatakan bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak mengganggu.



METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya Pekanbaru yang beralamat di Jalan HR Soebrantas No 149. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pekanbaru Distribusindo Raya Pekanbaru yang berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sensus*, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel penelitian meliputi semua yang terdapat di dalam populasi yang berjumlah 67 orang (Sugiyono, 2016). Data dikumpulkan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner. Untuk melakukan analisa yang tepat dan mengenai sasaran yaitu mengetahui pengaruh kompensasi, pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien Regresi
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Pengawasan
- X_3 = Beban Kerja
- e = Tingkat Kesalahan (*error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji regresi linear berganda dapat diperoleh nilai regresi sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,898	4,889		0,797	0,428
	Kompensasi	0,293	0,087	0,275	3,381	0,001
	Pengawasan	0,268	0,069	0,387	3,900	0,000
	Beban Kerja	0,352	0,092	0,372	3,833	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 26, maka dapat diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,898 + 0,293X_1 + 0,268X_2 + 0,352X_3 + \epsilon$$

Interpretasi dari hasil regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3,898. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen (Beta) sebesar 3,898.
2. Nilai koefisien kompensasi untuk variabel (X_1) sebesar 0,293 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,293 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Nilai koefisien pengawasan untuk variabel (X_2) sebesar 0,268 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengawasan satu satuan maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,268 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
4. Nilai koefisien beban kerja untuk variabel (X_3) sebesar 0,352 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan beban kerja satu satuan maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,352 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja atau H_1 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 1 nilai signifikansi pada variabel kompensasi adalah 0,001 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja atau H_2 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 1 nilai signifikansi pada variabel pengawasan adalah 0,000 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengawasan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja atau H_3 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 1 nilai signifikansi pada variabel beban kerja adalah 0,000 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada Tabel

2. berikut :

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	634,392	3	211,464	32,543	0,000 ^b
	Residual	409,369	63	6,498		
	Total	1043,761	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kompensasi, Pengawasan

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Keputusan yang diambil adalah H_4 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, pengawasan dan beban kerja mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat yaitu kinerja atau dengan kata lain kompensasi, pengawasan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,780 ^a	0,608	0,589	2,549

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kompensasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 3 nilai R berkisar antara 0-1, jika mendekati 1 hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Angka R yang didapat 0,780 artinya korelasi antara variabel kompensasi, pengawasan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,780. Hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati 1.

Berdasarkan Tabel 3 nilai Adjusted R Square sebesar 0,589 ini menunjukkan 58,9% kompensasi, pengendalian internal, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Untuk nilai ukuran kesalahan prediksi yang didapatkan dari *Std Error of the Estimate* adalah 2,549 artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam kinerja sebesar 2,549.

PEMBAHASAN

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan suatu cara yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada pendapatan perusahaan (Nugroho, 2013). Karena dengan pemberian kompensasi, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal.

Karyawan yang ada dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak organisasi. Setiap organisasi tentunya mengharapkan karyawannya memberikan kinerja maksimal, agar dapat memberikan dampak positif kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak serta ditunjang dengan pendisiplinan kerja diharapkan menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Utami, 2014).

Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2013) tentang kinerja menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja (Nugroho (2013).

Pengawasan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi pengawasan maka akan memberikan kinerja karyawan yang lebih baik. Pengawasan dilakukan oleh seorang pemimpin. Keberhasilan pemimpin salah satunya yaitu melaksanakan pengawasan secara efektif dan efisien (Karnawan, 2022). Karena pengawasan merupakan fungsi pimpinan yang pokok, pimpinan harus mempunyai alat-alat pengawasan dalam hal-hal yang diperlukan, tetapi ia tetap harus menggunakan pertimbangan di dalam pelaksanaan dan pengembangannya. Pengawasan dalam arti fungsi pimpinan bukan dalam arti menguasai bawahannya, tetapi dalam arti memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap usaha-usaha daripada bawahannya untuk mencapai hasil-hasil yang dimaksudkan

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Rinaldi, 2019).

Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pekanbaru Distribusindo Raya. Hal ini disebabkan karena karyawan harus memenuhi target kerja khususnya target penjualan yang sudah ditentukan perusahaan. Semakin tinggi target maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah target maka kinerja semakin turun. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Elvira, 2022) yang meneliti tentang kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi, pengawasan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi

kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga mereka lebih bisa memanfaatkan potensi-potensi yang mereka miliki dan bisa dengan mudah memahami apa yang harus dikerjakan.

PENUTUP

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan apabila kompensasi dapat ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi kurang baik maka kinerja karyawan juga akan rendah. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan apabila pengawasan dapat ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. terhadap kerja bawahan guna mencapai hasil yang diharapkan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan apabila beban kerja dapat ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat. Sebaliknya jika beban kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah
3. Kompensasi, pengawasan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiranda, W., Yuliani, Samadi, W. B., li, B. A. B., & Teori, L. (2019). Previous Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, XIV(No 1 April), 1-28.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(2, September 2018), 1-17.
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87-100.
- Elvira, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Easton Kaleris Indonesia. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3, Agustus 2022), 255-264.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Satu*. PT. Bumi Aksara.
- Karnawan, I. M. L. A. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gandawisesa Makmur di Jakarta. *Jurnal Perkusi*, 2(2), 293-298.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / Anwar Prabu Mangkunegara*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Nugroho, E. (2013). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado*. Universitas Negeri Manado.
- Reksohadiprodjo. (2019). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Rinaldi, R. (2019). *Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Mekanik Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pada Pt . Wahana Wirawan Riau*.
- Saragih. (2019). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo.
- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670-678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Talumantak, A., Kojo, C., & Dotulong, L. (2016). Analisis Pengaruh Human Relationship Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 852-862. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12046>

- Utami, F. M. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 1-93.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Raja grafindo Persada.
- Zamrodah, Y. (2016). *Beban Kerja*. 15(2), 1-23.
- 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/ijeeep.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 Risaalah*, 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/ijeeep.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/ijeeep.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>.
- Utami, F. M. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 1-93.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Raja grafindo Persada.
- Zamrodah, Y. (2016). *Beban Kerja*. 15(2), 1-23.

