

PENGARUH PENGAWASAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV BARA MITRA KENCANA KOTA SAWAHLUNTO

Rina Febriani^{1)*}, Afrida²⁾, Wahyuni Atika Sari³⁾.

^{1)*}Univeritas Baiturrahmah, Jl. By Pass, Aie Pacah, Kec. Koto Tengah, Kota Padang, Sumatera Barat 25586, rinafebrianisikumbang@gmail.com

^{2)*}Univeritas Baiturrahmah, Jl. By Pass, Aie Pacah, Kec. Koto Tengah, Kota Padang, Sumatera Barat 25586, : afrida0708@gmail.com

^{3)*}Univeritas Baiturrahmah, Jl. By Pass, Aie Pacah, Kec. Koto Tengah, Kota Padang, Sumatera Barat 25586, atikasariwahyuni@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan kerja (X1), komunikasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto. Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berupa kuisisioner dari karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto sebanyak 88 orang. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuisisioner dengan skala Likert. Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi program SPSS dari uji t diperoleh variabel pengawasan kerja dengan nilai t hitung 2,047 dan nilai (sig=0,044<0,05) dengan df=88-4=84 maka diperoleh t tabel sebesar 1,663, variabel komunikasi dengan nilai t hitung 2,060 dan nilai (sig=0,042<0,05) dengan df=88-4=84 maka diperoleh t tabel sebesar 1,663 dan variabel kompensasi dengan nilai t hitung 8,317 dan nilai (sig= 0,000<0,05) dengan df=88-4=84 maka diperoleh t tabel sebesar 1,663. Hal ini berarti bahwa variabel pengawasan kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto karena t hitung > t tabel. Hasil uji F Probabilitas F hitung > F tabel atau 115,528 > 2,48 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel pengawasan kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto dan nilai koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,805. Artinya variabel pengawasan kerja, komunikasi dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto sebesar 80,5%. Sisanya 19,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengawasan kerja, Komunikasi dan Kompensasi dan Kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT: This study aims to determine how much influence work supervision (X1), communication (X2) and compensation (X3) have on employee job satisfaction CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto. The type of research data used in this study is quantitative research in the form of questionnaires from employees of CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto. The population used in this study was all permanent employees of CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto as many as 88 people. Research data collection techniques through questionnaires with Likert scale. Based on the calculation results of the SPSS program application from the t test, a work supervision variable was obtained with a calculated t value of 2.047 and a value (sig = 0.044<0.05) with df = 88-4 = 84, then a t table of 1.663 was obtained, a communication variable with a calculated t value of 2.060 and a value of (sig = 0.042<0.05) with df = 88 - 4 = 84 then obtained a table t of 1.663 and a compensation variable with a calculated t value of 8.317 and a value (sig = 0.000<0.05) with df=88-4=84 then obtained t table of 1.663. This means that the variables of work supervision, communication and compensation have a positive and partially significant effect on employee job satisfaction CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto because t calculate > t table. F Probability F test results calculate > F table or 115.528 > 2.48 with a significance value of 0.000 (p<0.05). This means that together the variables of work supervision,

communication and compensation affect together the job satisfaction of CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto employees and the value of the coefficient of determination obtained a result of 0.805. This means that the variables of work supervision, communication and compensation can explain the variable of employee satisfaction of CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto by 80.5%. The remaining 19.5% can be explained by other variables not observed in the study.

Keywords: Work Supervision, Communication and Compensation and Employee job satisfaction

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang, Utama (2020:153). Sawahlunto dikenal sebagai kota tambang batubara tertua di Indonesia, dimana komoditi tambang utama Kota Sawahlunto adalah batubara. Tambang batubara di Sawahlunto telah dimulai sejak zaman kolonial Belanda. Tahun 1891 adalah awal dari penambangan batubara di daerah Sawahlunto. Salah satu tambang batubara yang beroperasi dalam bentuk badan usaha di sawahlunto adalah CV Bara Mitra Kencana, walaupun masih berbentuk CV pengelolaannya tetap harus dijalankan secara optimal.

CV Bara Mitra Kencana merupakan sebuah badan usaha yang berkecimpung dalam dunia pertambangan, khususnya tambang batu bara. CV Bara Mitra Kencana ini sudah berdiri sejak 19 Januari 2007 dan terus berkembang hingga saat ini. Perusahaan ini beralamat di Tanah Kuning Desa Batu Tanjung Kec. Talawi Kota Sawahlunto Sumatera Barat. Dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari di CV Bara Mitra Kencana, karyawan merasa perlu mendapatkan dukungan yang mampu memberikan kepuasan kepada mereka sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. CV Bara Mitra Kencana berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya salah satunya melalui upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena apabila kepuasan kerja karyawan meningkat kinerja juga akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian ilmiah yang diangkat melalui skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto”**

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja (X_1) komunikasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih, dengan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto sebanyak 88 orang. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan teknik Non-probability Sampling yaitu teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:122-123). Menurut Arikunto (2017:173) apabila populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 orang sehingga peneliti menggunakan sampel jenuh, jadi jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 88 responden yang berasal dari karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel1. Uji Normalitas

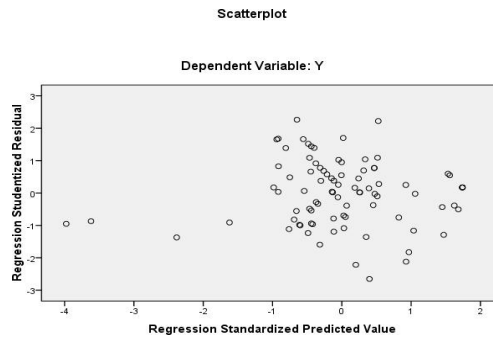
Variabel	Asymp.Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,190	Normal
Pengawasan Kerja (X ₁)	0,108	Normal
Komunikasi (X ₂)	0,137	Normal
Kompensasi (X ₃)	0,114	Normal

Diketahui bahwa nilai Asym.sig(2-tailed) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,190, variabel pengawasan Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolonieritas sebagaimana terlihat pada Tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* lebih besar dari > 0,10 dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas lebih kecil dari < 10,00 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak hubungan yang berarti antara kerja (X₁) sebesar 0,108, variabel komunikasi (X₂) sebesar 0,137, dan variabel kompensasi (X₃) sebesar 0,114. Dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linier berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

Tabel2. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengawasan Kerja (X ₁)	0,377	2,650
Komuninkasi (X ₂)	0,572	1,747
Kompensasi (X ₃)	0,352	1,839

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolonieritas sebagaimana terlihat pada Tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* lebih besar dari > 0,10 dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas lebih kecil dari <10,00 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolonieritas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena tidak terdapat kasus multikolonieritas antara sesama variabel bebas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Keterangan
1	1,837	Tidak Autokorelasi

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin Waston sebesar 1,837 jika nilai Durbin Waston antara -2 sampai +2 maka tidak terjadikusus autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	T	Sig.
Kepuasan Kerja (Y)	2,473	1,574	0,119
Pengawasan Kerja (X ₁)	0,299	2,047	0,044
Komunikasi (X ₂)	0,187	2,060	0,042
Kompensasi (X ₃)	0,881	8,317	0,000

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut. $Y = 2,473 + 0,299 (X_1) + 0,187 (X_2) + 0,881 (X_3)$ Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagaiberikut :

1. Nilai Koefisien regresi dari konstanta kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto 2,473. Angkatersebut menjelaskan bahwa jika faktor pengawasan kerja (X₁), faktor komunikasi (X₂), dan faktor kompensasi (X₃) konstan atau X=0, maka kepuasan kerja 2,473. Nilai Koefisien regresi dari variabel pengawasan kerja (0,299) yang berarti jika pengawasan kerja meningkat 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 0,299 satuan. Hal ini berarti semakin meningkatnya pengawasan kerja maka akan meningkat juga kepuasan kerja (pengaruh positif).

2. Nilai Koefisien regresi dari variabel komunikasi (0,187) yang berarti jika komunikasi meningkat 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 0,187 satuan. Hal ini berarti semakin meningkatnya komunikasi maka akan meningkat juga kepuasan kerja (pengaruh positif).
3. Nilai Koefisien regresi dari variabel kompensasi (0,881) yang berarti jika kompensasi meningkat 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 0,881 satuan. Hal ini berarti semakin meningkatnya kompensasi maka akan meningkat juga kepuasan kerja (pengaruh positif).

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Model	B	T	Sig.
Kepuasan Kerja (Y)	2,473	1,574	0,119
Pengawasan Kerja (X ₁)	0,299	2,047	0,044
Komunikasi (X ₂)	0,187	2,060	0,042
Kompensasi (X ₃)	0,881	8,317	0,000

Dari tabel di atas dapat dijelaskan uji t berikut :

1. Variabel pengawasan kerja dengan $t_{hitung} 2,047 > t_{tabel} 1,988$ dan nilai $(sig=0,044 < 0,05)$. Dari hasil di atas artinya H₁ diterima dan H₀ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto.
2. Variabel komunikasi dengan $t_{hitung} 2,060 > t_{tabel} 1,988$ dan nilai $(sig=0,042 < 0,05)$. Dari hasil di atas artinya H₂ diterima dan H₀ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto. Variabel kompensasi dengan $t_{hitung} 8,317 > t_{tabel} 1,988$ dan nilai $(sig=0,000 < 0,05)$. Dari hasil di atas artinya H₃ diterima dan H₀ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto.

Tabel 6. Hasil Uji Kelayakan (Uji F)

Model	F	Sig
1 Regresion	115,528	.000 ^a

Uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel} 115,528 > 2,71$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel pengawasan kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto.

Tabel 7. Uji R-Square

Model	R-Square
1	0,805

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Koefisien regresi variabel pengawasan kerja dengan $t_{hitung} 2,047 > t_{tabel} 1,663$ nilai ($sig=0,044 < 0,05$). Dari hasil di atas artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2019:34) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,811 nilai t_{tabel} sebesar 1,660, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Yuanita (2019;19) juga mendapat hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,175 > 1,661$ dan $sig 0,003 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Hanifah (2020;176) berpendapat bahwa karyawan akan lebih puas dalam melakukan sebuah pekerjaan jika aktifitas mereka diawasi dan di evaluasi oleh pimpinannya sehingga mereka menjadi lebih termotivasi dalam bekerja Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koefisien regresi variabel komunikasi dengan $t_{hitung} 2,060 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai ($sig=0,042 < 0,05$). Dari hasil di atas artinya H2 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrachmah (2021:13) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,823 nilai t_{tabel} sebesar 2,034, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koefisien regresi variabel kompensasi dengan $t_{hitung} 8,317 > t_{tabel}$ dan nilai ($sig=0,000 < 0,05$). Dari hasil di atas artinya H3 diterima H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2020;49) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,871 nilai t_{tabel} sebesar 1,171, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hasyim (2020;186) juga mendapatkan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,116 > 1,678$ dan $sig 0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $115,528 > 2,71$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 (p < 0,05)$. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel pengawasan kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto. Nilai koefisien determinasi kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto dengan *R Square* sebesar 0,805 hal ini besarnya pengaruh pengawasan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 80,5% sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai tingkat capaian responden (TCR), menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan
2. (Y) dalam kategori baik, selanjutnya variabel pengawasan kerja (X1), komunikasi (X2) dan kompensasi (X3) dalam kategori baik.
3. Secara parsial variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto.
4. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto.
5. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto.

6. Secara simultan, variabel pengawasan kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bara Mitra Kencana Kota Sawahlunto
7. Didapatkan hasil bahwa pengawasan kerja, komunikasi dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 80,5% dan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2,. Prenhalindo, Jakarta.
- Fitriah, Maria, 2018, *Komunikasi Pemasaran Melalui Desain Visual*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Deepublish.
- Hanifah, I. (2020). [Buku] *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen.
- Rahman, M. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 33-42.
- Ruliana, P., & Lestari, P. (2019). *Teori Komunikasi*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Yuanita, T. (2019). Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan Dan Kelompok Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli. *Jurnal Sains Riset*, 8(1), 18-24.
- Yulihardi, dkk (2022). *Work Family Conflict, Work Stress And Organizational Commitment In Affecting The Performance Of Physical Nurses In Padang City*. PENANOMICS: International Journal of Economics E-ISSN: 2829-601X Vol.1 No.1
- Yulihardi, dkk (2022). *The Effect Of Organizational Climate, Leadership And Procedural Justice On Job Satisfaction At The Department Of Energy And Mineral Resources Of West Sumatra*. PENANOMICS: International Journal of Economics E-ISSN: 2829-601X Vol.1 No.2
- Syahputra Candra, dkk (2023). *Pengaruh Perkembangan Karir, Turnover Intention Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Padang Tahun 2017-2021*. Menara Ekonomi, ISSN: 2407-8565; E-ISSN: 2407-8565 Volume IX No. 2
- Yulihardi, Syaiful (2023). *Destination Image and Tourism Products to Visit Intention Tourism Object in Solok Regency: Mediation Role of Electronic Word of Mouth*. Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences ISSN: 2829-8217 Vol.2 No.2
- Suandi Edi, dkk (2022). *Ethical, Innovative, And Moble: Sharia Banks And Factors Affecting Ist Competitive Advantage*. JURNAL IPTEKS TERAPAN ISSN: 1979-9292; E-ISSN: 2460-5611 Vol.16 No.1
- Suandi Edi, dkk (2020). *Relationship Between Blue Ocean Strategy, Customer, And Islamic Bank Performance*. JURNAL IPTEKS TERAPAN ISSN: 1979-9292; E-ISSN: 2460-5611 Vol.14 No.2
- Febriani Rina, (2021). *The Influence Of Parent's Economic Status, The Need For Achievement And Entrepreneurship Education On Interest In The Faculty Of Economics Baiturrahmah Padang*

Entrepreneurship. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review ISSN: 1410-7988 E-ISSN 2614-123X Vol.12 No.2

Febriani Rina, (2017). *Pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap kelelahan emosional dengan konflik kerja keluarga sebagai variabel intervening pada RSI*. Siti Rahmah Padang. Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Post Graduate, Bung Hatta University Vol.11 No.2

Afrida, Febriani Rina, (2021). *Pengaruh Green Marketing Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Produk Air Minum Dalam Kemasan Aqua (Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Baiturrahmah Padang)*. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review ISSN: 1410-7988 E-ISSN 2614-123X Vol.12 No.2

Febriani Rina, dkk (2019). *Beban Kerja dan Kelelahan Emosional Perawat Wanita yang Sudah Berkeluarga: Konflik Kerja Keluarga sebagai Variabel Mediasi*. Ensiklopedia of Journal ISSN: 2622-9110 E-ISSN: 2654-8399 Vol.1 No.2

Yulihardi, Iskanto Dedi, (2018) (*Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai*). Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review ISSN: 1410-7988 E-ISSN 2614-123X Vol.9 No.2

Yulihardi, Akmal (2019). *Ketersediaan Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja Dan Iklim Organisasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa (Rsj) Puti Bungsu Padang*. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review ISSN: 1410-7988 E-ISSN 2614-123X Vol.10 No.4

Amrullah, Yulihardi, (2020). *Pengaruh Iklan Dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Axis Pada Mahasiswa Fkip Universitas Bung Hatta Padang*. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review ISSN: 1410-7988 E-ISSN 2614-123X Vol.11 No.2