

The Influence Of Compensation And Flexible Working Hours On The Performance Of GoRide Driver Partners At PT. Gojek Indonesia (Survey Of GoRide Driver Partners In The City Of Tasikmalaya)

Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver GoRide Pada PT. Gojek Indonesia (Survei terhadap Mitra driver goRide di Kota Tasikmalaya)

Sari Nurhayati ^{1)*}; Barin Barlian ²⁾; Titin Patimah ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ sarinur708@gmail.com; ²⁾ barinbarlian@unper.ac.id; ³⁾ titinpatimah@unper.ac.id

How to Cite :

Nurhayati, S., Barlian, B., Patimah, T. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver GoRide Pada PT. Gojek Indonesia (Survei terhadap Mitra driver goRide di Kota Tasikmalaya). JURNAL EMBA, 1 (2). DOI: <https://doi.org/10.37676/emba>

ARTICLE HISTORY

Received [04 September 2024]

Revised [5 Oktober 2024]

Accepted [6 Oktober 2024]

KEYWORDS

Compensation, Flexible working hours, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan jam kerja fleksibel terhadap kinerja mitra driver goRide di Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah mitra driver go-ride kota Tasikmalaya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang dengan menggunakan teknik sampel insidental. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan jam kerja fleksibel berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja driver. Sedangkan secara parsial kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja, dan jam kerja fleksibel berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja mitra drive go-ride di kota Tasikmalaya.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation and flexible working hours on the performance of driver partners in Tasikmalaya City. The research method used is a quantitative descriptive analysis method. The population in this study were goRide driver partners in the city of Tasikmalaya. The sample in this study amounted to 100 people using accidental sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this research show that compensation and flexible working hours have a simultaneous and significant effect on driver performance. Meanwhile, compensation has a partial and significant effect on performance, and flexible working hours have a partial and significant effect on the performance of driver partners in the city of Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

Kehidupan masyarakat Indonesia sangat bergantung pada transportasi. Sangat penting untuk mendapatkan transportasi karena keadaan geografis, baik pulau, laut, darat, dan udara, harus memungkinkan akses yang mudah ke seluruh Indonesia. Transportasi juga harus nyaman, cepat, lancar, dan terjangkau. Motor, mobil, bajaj, bus, kereta, dan lain-lain adalah jenis transportasi darat yang paling populer. Sepeda motor adalah kendaraan pribadi, selain dimiliki oleh individu mereka juga dapat digunakan untuk mengangkut barang dan jasa dengan biaya tertentu. Mereka juga dikenal sebagai "ojek", yang terdiri dari ojek pangkalan dan ojek online. Ojek pangkalan biasanya berkumpul di jalan yang ramai, biasanya di depan kompleks perumahan, gang, stasiun, pasar, dan fasilitas lainnya. Ojek pangkalan juga sering sulit ditemukan oleh masyarakat karena lokasinya yang tidak strategis dan tidak terjangkau. Di sisi lain, ada jenis ojek sepeda motor yang menggunakan teknologi untuk memanggil pengemudi melalui aplikasi smartphone yang memungkinkan pengguna mengangkut barang atau jasa. Mereka juga dapat digunakan untuk membeli barang atau memesan makanan.

PT.Gojek Indonesia (PT.GI) adalah operator ojek online. Warga Negara Indonesia Nadiem Makarim, yang menerima gelar Master of Business Administration dari Sekolah Manajemen Harvard, mendirikan perusahaan ini pada tahun 2010. Nadiem masih menjabat sebagai Chief Innovation Officer di Kartuku, selain bergabung sebagai Co-Founder dan Managing Director di Zalora Indonesia. Nadiem Makarim, yang menggunakan ojek hampir setiap hari ke tempat kerjanya untuk mengatasi kemacetan di Jakarta. Pada saat itu, Nadiem sering menggunakan ojek dan menyadari bahwa pengemudi sebagian besar waktunya hanya menunggu penumpang di pangkalan, meskipun pengemudi akan mendapatkan lebih banyak uang jika mereka terus mencari penumpang. Selain itu, ia menyadari bahwa jenis transportasi ini tidak tersedia sebanyak jenis transportasi lainnya, yang membuatnya seringkali sulit untuk dicari. Nadiem Makarim menemukan peluang untuk membuat sebuah layanan yang menghubungkan penumpang dengan pengemudi ojek melalui pengalamannya. Pada 5 Oktober 2010, Gojek resmi didirikan dengan 20 pengemudi. Karena popularitas Uber pada pertengahan 2014, Nadiem Makarim menerima tawaran investasi dari Gojek, yang saat itu masih menggunakan Call Center untuk menghubungkan penumpang dengan pengemudi Go-Kilat. Pada 7 Januari 2015, Gojek akhirnya meluncurkan aplikasi berbasis Android dan IOS untuk menggantikan sistem pemesanan berbasis call center.

Gojek adalah perusahaan transportasi terkemuka yang awalnya hanya menyediakan jasa transportasi roda dua melalui telepon. Namun, setelah meluncurkan tiga aplikasi, Goride, Gosend, dan Gomart, perusahaan mengalami perkembangan yang sangat pesat. PT.GI menarik pelanggan dengan menyediakan layanan transportasi jasa serta logistik, pembayaran, antar makanan, dan antar barang. Selain itu, Gojek berdampak positif pada masyarakat, dan beberapa orang tertarik untuk menjadi driver Gojek untuk memperoleh lebih banyak uang. Goride adalah layanan transportasi seperti Gofood, Goshop, dan GoMed, yang harganya kadang-kadang berubah. Penumpang diantar oleh mitra dengan kendaraan roda dua dari tempat penjemputan ke tempat tujuan. Untuk tujuan penelitian ini, penulis menggunakan Mitra driver Goride.

Selain gojek, di Indonesia juga sudah banyak ojek online yang berkembang di kalangan masyarakat, menurut data yang diterbitkan Carisinyal.com sudah terdaftar 10 ojek online yang tersebar di kalangan masyarakat.

Tabel 1 Daftar Nama Ojek Online Yang Berkembang Di Indonesia

| No. | Nama aplikasi ojek online | Peringkat berdasarkan Carisinyal.com |
|-----|---------------------------|--------------------------------------|
| 1 | Go-jek | 1 |
| 2 | Grab | 2 |
| 3 | Maxim | 3 |
| 4 | InDriver | 4 |
| 5 | Anterin | 5 |

| No. | Nama aplikasi ojek online | Peringkat berdasarkan Carisinyal.com |
|-----|---------------------------|--------------------------------------|
| 6 | Asia Trans | 6 |
| 7 | OKEJEK | 7 |
| 8 | BONCENG | 8 |
| 9 | TEKNO | 9 |
| 10 | NUJEK-NUSANTARA OJEK | 10 |

Sumber: Carisinyal(2022)

Dari Tabel menunjukkan bahwa gojek adalah aplikasi yang paling banyak diminati di kalangan masyarakat. Selain itu juga gojek menjadi layanan bertransaksi atau yang disebut e-wallet, karena bisa membantu masyarakat yang terkendala transportasi.

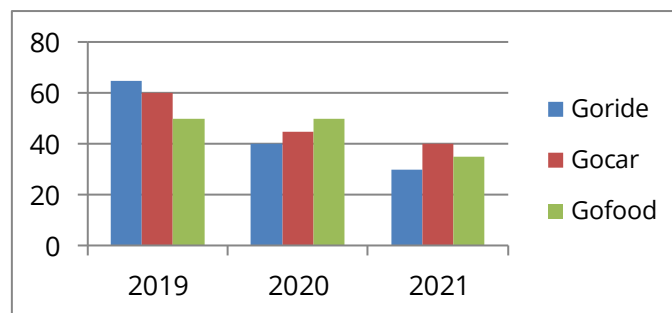
Tabel 2 Jumlah Driver Pengguna Aplikasi Gojek Di Jawa Barat

| Kota | Tahun Masuk | Jumlah Driver |
|---------------|-------------|----------------|
| Bandung | 2015 | 24.143 |
| Bekasi | 2010 | 29.715 |
| Bogor | 2010 | 27.867 |
| Cirebon | 2017 | 22.286 |
| Depok | 2010 | 26.000 |
| Sukabumi | 2019 | 18.571 |
| Tasikmalaya | 2018 | 31.572 |
| Jumlah | | 180.334 |

Sumber: (Munawwaroh,2021)

Dari Tabel terlihat bahwa jumlah keseluruhan driver gojek di Jawa Barat berjumlah 180.334 orang, dan kota Tasikmalaya merupakan kota dengan jumlah driver yang terbanyak. Dalam era globalisasi saat ini, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan kualitas dan kinerja yang tinggi untuk bersaing dalam teknologi industri saat ini. Menurut Kasmir (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan, rekrutment, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Sumber daya manusia juga adalah modal terbesar bagi perusahaan, dan untuk mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan harus lebih terdahulu meningkatkan kinerja karyawan yang produktif agar bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, dan sasarannya. Selain meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan juga harus bisa memberikan kompensasi yang sesuai untuk karyawannya dan juga memberikan jam kerja yang efektif atau fleksibel agar karyawan bisa bekerja dengan produktif. Dikarenakan jumlah pengguna aktif Gojek yang besar, perusahaan membutuhkan driver dengan kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara dalam (Abidin and Sasongko 2022), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Namun seiring berjalannya waktu, gojek mengalami berbagai masalah yang menyebabkan kinerja para driver menjadi menurun.

Gambar 1 Data Kinerja Gojek Indonesia

Sumber : Katadata

Dari Gambar seiring berjalannya waktu, gojek mengalami berbagai masalah yang menyebabkan kinerja para driver menjadi menurun. Faktor penyebab menurunnya kinerja para driver adalah kebijakan dari perusahaan seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja para driver. Kompensasi yang berbentuk upah mereka dapatkan sesuai banyaknya orderan, untuk mendapatkan insentif mereka harus menyelesaikan minimal jumlah orderan yang ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, banyak pesaing lebih sering mengeluarkan promosi untuk menarik pelanggan menggunakan layanan mereka, karena Gojek jarang memberikan promosi, mereka merasa kurang tertarik dengan layanan yang ditawarkan. Besar pendapatan driver secara rinci:

Tabel 3 Tarif batas dan pendapatan driver gojek Indonesia

| Nama order | Tarif | | Pendapatan driver | | Pendapatan pt.gojek | |
|------------|------------|-----------|-------------------|-----------|---------------------|-----------|
| | 2018 | 2020 | 2018 | 2020 | 2018 | 2020 |
| Go-ride | Rp. 3.000 | Rp.9.000 | Rp. 6.400 | Rp. 7.200 | Subsidi | Rp. 1.800 |
| Go-food | Rp. 8.000 | Rp. 8.000 | Rp. 6.400 | Rp. 6.400 | Rp.1.600 | Rp.1600 |
| Go-send | Rp. 3.000 | Rp.8.500 | Rp. 6.400 | Rp.6.400 | Subsidi | Rp.2.100 |
| Go-shop | Rp. 12.000 | Rp.12.000 | Rp. 6.400 | Rp. 9.600 | Rp. 2.600 | Rp. 2.600 |

Sumber : PT.Gojek, 2020.

Dari Tabel terdapat bahwa kenaikan tarif sebesar Rp.6000,- pada tahun 2019-2020 untuk goride dan gosend. Selain itu driver memperoleh pendapatan sebesar Rp.6.400,- pada tahun 2018 dan Rp.7.200,- pada tahun 2020. Kemudian untuk pendapatan PT.Gojek yang semula subsidi menjadi sebesar Rp.1800,- . Begitupun juga pada tarif dan pendapatan driver Gofood dan Goshop kisaran tarif tetap pada tahun 2018-2020. Sedangkan untuk pendapatan PT.Gojek tidak memiliki subsidi dengan kisaran Rp.1.600 untuk Gofood dan Rp.2.600 untuk Goshop. Selain mendapatkan pendapatan dari penumpang, driver juga memiliki bonus harian yang dihasilkan dari poin yang mereka kumpulkan. Namun, para driver memiliki beberapa kendala untuk mendapatkan bonus ini, seperti kurangnya pelanggan dan banyaknya pesaing antar driver. Tidak sedikit driver yang tidak dapat memperoleh poin yang dimaksudkan perusahaan untuk mendapatkan bonus harian. Data bonus harian dari 2018 hingga 2020 disusun berdasarkan poin yang diperoleh:

Tabel 4 Tabel Bonus Harian

| No | Jumlah poin | Tahun 2018 | Tahun 2019 | Tahun 2020 |
|----|-------------|------------|------------|------------|
| 1 | Poin 14 | Rp.15.000 | Rp.15.000 | Rp.10.000 |
| 2 | Poin 16 | Rp.25.000 | Rp.25.000 | Rp.10.000 |
| 3 | Poin 20 | Rp.40.000 | Rp.40.000 | Rp.20.000 |
| | Total | Rp.80.000 | Rp.80.000 | Rp.40.000 |

Sumber : PT.Gojek, 2020.

Dari Tabel dapat disimpulkan bahwa yang diperoleh driver melalui bonus harian mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 50%. Oleh karena itu, PT.Gojek harus memperhatikan kompensasi agar meningkatkan kepuasan para driver meningkat, setelah mereka merasa puas dengan kompensasi yang didapat maka kinerja driver pun meningkat lagi menjadi lebih baik dan dapat mencapai visi misi perusahaan.

Dari hasil pra survey yang telah dilakukan diduga kinerja driver dipengaruhi oleh kompensasi yang relatif kecil yang tidak sesuai harapan mereka, selain itu adanya jam kerja fleksibel mereka tetap harus mengejar target orderan untuk mendapatkan insentif dan juga banyaknya pesaing membuat kinerja mereka menjadi menurun. Diduga kompensasi mempengaruhi kinerja sebagaimana hasil penelitian terdahulu oleh (Hsiung, 2014) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik finansial atau tidak memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya jam kerja fleksibel juga bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja driver gojek, sebagaimana dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh (Nonik M Fanda, 2019) bahwa "jam kerja fleksibel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai." Dengan adanya jam kerja yang efektif para mitra gojek bisa membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan tanpa melupakan kewajibannya sebagai seorang driver. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Pada PT.Gojek Indonesia."

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Secara umum kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Berikut ini adalah pengertian Kompensasi Menurut Para Ahli Menurut Akbar, et al., (2021:125) "Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian". Menurut Afandi (2021:191) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Menurut Fahraini (2022) "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan". Menurut Sikula dan Hasibuan (2020:119) "Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikostitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen". Dari uraian diatas dapat diartikan bahwa kompensasi adalah imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan untuk sebuah perusahaan, bisa berbentuk uang, barang, dan yang lain-lain.

Jam Kerja Fleksibel

Secara umum, jam kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, yang dapat dilakukan siang atau malam. Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur jam kerja bagi pekerja di sektor swasta. Berikut ini pengertian Jam Kerja Fleksibel menurut para ahli Menurut Imam Wicaksono (2019) "Fleksibilitas jam kerja didefinisikan sebagai pilihan waktu dan tempat untuk bekerja, baik formal maupun informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama, kapan, dan dimana karyawan bekerja". Menurut Mumita Sari (2019:12) "Karyawan melihat fleksibilitas jam kerja sebagai sebagai alat untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan sosial". Menurut Sulaymonov (2020) "Jadwal kerja yang fleksibel akan memberikan kendali yang lebih personal kepada karyawan atas setiap waktu mereka bekerja setiap harinya". Pengaturan jam kerja Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur pasal 77 ayat 2, UU No. 13/2003 yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

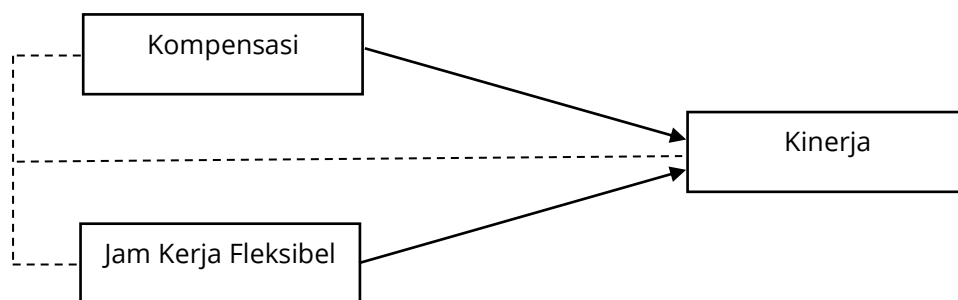
Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas jam kerja dapat membuat karyawan bekerja lebih produktif karena mempunyai jam kerja yang fleksibel dan mendatangkan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan itu sendiri.

Kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

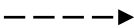
Berikut pengertian Kinerja menurut para ahli Menurut Kasmir (2019:182) "Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu". Menurut Mangkunegara (2019:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya". Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) "Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika". Menurut Prawirosentono (dalam fauzi, 2020:3) "Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral.

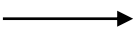
Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2 Paradigma Penelitian

Keterangan :

Pengaruh Simultan : 

Pengaruh Parsial : 

METODE PENELITIAN

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Menurut Sinambela (2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Secara umum metode survey adalah metode yang sengaja digunakan untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan pertanyaan lisan serta tulisan. Metode survey ini memerlukan interaksi maupun hubungan antara peneliti dan subjek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap

suatu variabel dependen. Adapun persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta dari keputusan regresi.

b₁ = Koesien regresi variabel X₁(Kompensasi)

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂(Jam Kerja Fleksibel)

e = eror/variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan gambaran untuk mengetahui pengaruh kompensasi, jam kerja fleksibel, dan kinerja. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 100 responden. Terdapat hasil jawaban dari kuesioner tersebut telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Kodeitempertanyaan | R _{hitung} | R _{tabel} | Keterangan |
|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------|
| Kompensasi (x1) | X1.1 | 0,689 | 0,196 | Valid |
| | X1.2 | 0,720 | 0,196 | Valid |
| | X1.3 | .0,822 | 0,196 | Valid |
| | X1.4 | 0,775 | 0,196 | Valid |
| | X1.5 | 0,615 | 0,196 | Valid |
| | X1.6 | 0,670 | 0,196 | Valid |
| | X1.7 | 0,478 | 0,196 | Valid |
| | X1.8 | 0,541 | 0,196 | Valid |
| Jam kerja fleksibel (x2) | X2.1 | 0,759 | 0,196 | Valid |
| | X2.2 | 0,667 | 0,196 | Valid |
| | X2.3 | 0,434 | 0,196 | Valid |
| | X2.4 | 0,474 | 0,196 | Valid |
| | X2.5 | 0,536 | 0,196 | Valid |
| | X.2.6 | 0,515 | 0,196 | Valid |
| Kinerja (y) | Y.1 | 0,542 | 0,196 | Valid |
| | Y.2 | 0,539 | 0,196 | Valid |
| | Y.3 | 0,573 | 0,196 | Valid |
| | Y.4 | 0,688 | 0,196 | Valid |
| | Y.5 | 0,696 | 0,196 | Valid |
| | Y.6 | 0,739 | 0,196 | Valid |
| | Y.7 | 0,643 | 0,196 | Valid |
| | Y.8 | 0,628 | 0,196 | Valid |

Sumber : data yang diolah peneliti, 2024

Hasil perhitungan r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa instrument tersebut kurang valid. r_{tabel} ditentukan dengan menggunakan $N = 100$, $df = n - 2 = 98$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,196$. Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kompensasi, jam kerja fleksibel, dan kinerja memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas 0,196.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's alpha | Cronbach's alphastandaer | Keterangan |
|--------------------------|------------------|--------------------------|------------|
| Kompensasi (X1) | 0,825 | 0,60 | Reliabel |
| Jam Kerja Fleksibel (X2) | 0,758 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,744 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan sudah reliabilitas karena memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60.

Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

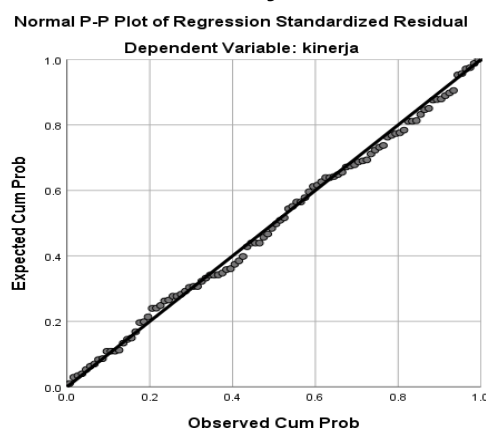
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.61590630 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .048 |
| | Positive | .044 |
| | Negative | -.048 |
| Test Statistic | | .048 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan output SPSS 26 pada Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga nilai uji normalitas terpenuhi. Selain itu, uji normalitas dapat dilihat pada normal p-plot. Data yang berdistribusi normal apabila data dalam gambar berdistribusi dengan titik searah mengikuti garis normal.

Gambar 5 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti garis diagonal serta tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi uji normalitas atau berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

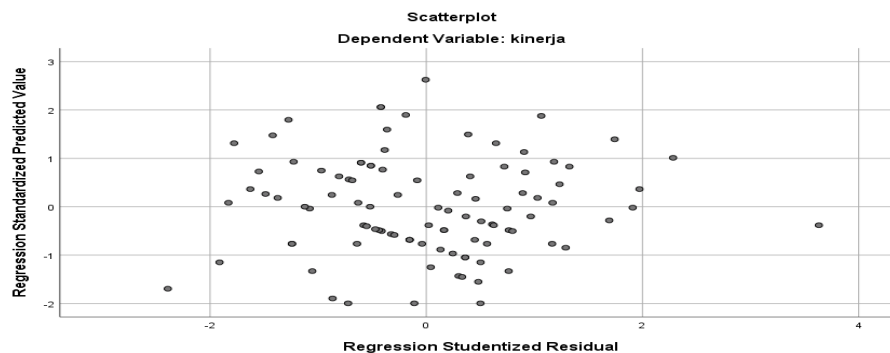
| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 47.782 | 2.565 | | 18.629 | .000 | | |
| Kompensasi | -.652 | .047 | -.798 | -13.967 | .000 | 1.000 | 1.000 |
| Fleksibel | .301 | .080 | .215 | 3.762 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel kompensasi dan jam kerja fleksibel yaitu $1.000 > 0,1$ dan nilai VIF $1.000 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi multikolinearitas atau tidak terjadi gejala multikolienaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar dapat diketahui bahwa titik-titik tidak ada pola jelas, seperti menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian atau model persamaan regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics | | | Sig. F Change | Durbin-Watson |
| | | | | | | F Change | df1 | df2 | | |
| 1 | .827 ^a | .683 | .677 | 1.63248 | .683 | 104.604 | 2 | 97 | .000 | 1.882 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) yaitu adalah 1.882. Nilai tersebut terletak diantara nilai -2 sampai +2, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi autokorelasi atau antar variabel bebas tidak terjadi dalam gejala autokorelasi.

Pengaruh Kompensasi dan Jam kerja fleksibel secara simultan terhadap Kinerja
Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 47.782 | 2.565 | | | 18.629 | .000 |
| Kompensasi | -.652 | .047 | -.798 | | -13.967 | .000 |
| Fleksibel | .301 | .080 | .215 | | 3.762 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = 47.782 - 0,652 + 0,301$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

1. Jika diasumsikan bahwa nilai dari variabel Kompensasi (X1) dan Jam kerja Fleksibel (X2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai untuk variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 47,782.
2. Variabel kompensasi (X1) mempunyai kontribusi negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar -0,652 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar 1 satuan kinerja akan menurun atau berlawanan arah sebesar -0,652.
3. Variabel Jam kerja fleksibel (X2) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi regresi yaitu sebesar 0,301 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel jam kerja fleksibel sebesar 1 satuan kinerja akan bertambah atau meningkat sebesar 0,301. Dengan catatan variabel bebas yang lain tetap (tidak berubah).

Tabel 11 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics | | | Sig. F Change | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | | F Change | df1 | df2 | | |
| 1 | .827 ^a | .683 | .677 | 1.63248 | .683 | 104.604 | 2 | 97 | .000 | 1.882 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel diketahui nilai korelasi R simultan Kompensasi dan Jam kerja fleksibel terhadap Kinerja sebesar 0,827. Nilai korelasi tersebut termasuk kedalam kategori kuat. Nilai korelasi Kompensasi dan Jam kerja fleksibel terhadap Kinerja memiliki nilai positif artinya terdapat relasi atau keeratan hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Jam kerja fleksibel terhadap Kinerja, semakin adil Kompensasi dengan Jam kerja fleksibel maka Kinerja yang menghasilkan akan memenuhi syarat atau terpenuhi. Berdasarkan Tabel nilai R-square sebesar 0,683 atau 68,3%. Artinya besarnya pengaruh Kompensasi dan Jam kerja fleksibel secara simultan sebesar 68,3% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya 31,7% adalah pengaruh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 12 Uji Simultan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 557.536 | 2 | 278.768 | 104.604 | .000 ^b |
| | Residual | 258.504 | 97 | 2.665 | | |
| | Total | 816.040 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), fleksibel, kompensasi

Berdasarkan Tabel hasil uji f diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka ditolak H_0 dan H_1 diterima, yang artinya hipotesis penelitian menyatakan bahwa Kompensasi dan Jam kerja fleksibel terhadap Kinerja secara simultan dapat diterima. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang baik dan jam kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Secara Parsial Terhadap Kinerja Mitra Driver Go-Ride Pada Pt.Gojek Indonesia Di Kota Tasikmalaya
Tabel 13 Uji Parsial

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|--------------|---------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 (Constant) | 47.782 | 2.565 | | 18.629 | .000 | | | |
| Kompensasi | -.652 | .047 | -.798 | -13.967 | .000 | -.798 | -.817 | -.798 |
| Fleksibel | .301 | .080 | .215 | 3.762 | .000 | .215 | .357 | .215 |

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel nilai koefisien korelasi antara Kompensasi dan Kinerja sebesar $-0,817$ yang artinya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja ditolak atau tidak terbukti. Besar pengaruh kompensasi dengan kinerja secara parsial adalah $66,7\%$ [$K_d = (-0,817)^2 \times 100\%$] jadi pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara parsial sebesar $66,7\%$, sedangkan $33,3\%$ adalah pengaruh faktor lain yang tidak diteliti. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat dikatakan bahwa Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga dapat dikatakan tolak H_0 dan H_{a1} diterima yang artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Selanjutnya berdasarkan Tabel diperoleh nilai korelasi koefisien antara Jam kerja fleksibel dengan Kinerja sebesar $0,357$. Nilai koefisien tersebut bernilai positif yang artinya semakin jam kerja yang sangat efektif, maka kinerja juga akan semakin meningkat. Besar pengaruh jam kerja fleksibel terhadap kinerja secara parsial sebesar $12,7\%$ [$K_d = (0,357)^2 \times 100$] jadi pengaruh jam kerja fleksibel terhadap kinerja sebesar $12,7\%$, sedangkan $87,3\%$ adalah pengaruh faktor lain yang tidak diteliti. Untuk mengetahui nilai tingkat signifikansi pengaruh Jam kerja fleksibel secara parsial terhadap Kinerja dilihat dari nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil penelitian lapangan juga membuktikan bahwa Jam Kerja Fleksibel memang sangat berpengaruh terhadap kinerja mitra driver go-ride di Kota Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi kompensasi pada PT.Gojek Indonesia di Tasikmalaya pada klasifikasi tinggi, selain itu jam kerja fleksibel pada klasifikasi tinggi, dan kinerja mitra driver go-ride pada klasifikasi sangat tinggi.
2. Kompensasi dan Jam kerja fleksibel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja mitra driver goride di Kota Tasikmalaya.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya, jika terjadi penambahan kompensasi yang diberikan akan terjadi penurunan kinerja, karena perusahaan akan menuntut para driver untuk mengejar target. Dan apabila target kerja tersebut tidak terpenuhi maka kinerja mereka akan dianggap kurang baik.

4. Jam kerja fleksibel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti mendapatkan saran bahwa :

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa hal yang harus diperhatikan bagi perusahaan yaitu, tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan harus disesuaikan dengan beban kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sehingga tidak menimbulkan stress kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
1. 2. Berdasarkan skor terendah variabel kompensasi dengan pernyataan “insentif diberikan setelah menyelesaikan orderan” maka sebaiknya perusahaan memberikan insentif / bonus kepada para driver yang sudah menyelesaikan targetnya dengan baik.
2. Berdasarkan skor terendah variabel jam kerja fleksibel dengan pernyataan “saya tidak dituntut oleh perusahaan untuk bekerja selama 24jam”, maka sebaiknya para driver tidak harus bekerja selama 24jam, karena masih ada waktu yang sangat fleksibel di keesokan harinya.
3. Berdasarkan skor terendah variabel kinerja dengan pernyataan “mutu kerja dari penyelesaian hasil kerja yang sangat baik”, maka sebaiknya mutu kerja / kualitas kerja harus lebih ditingkatkan agar para konsumen lebih nyaman ketika melaksanakan orderan.
4. Saran untuk peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini semoga bisa menjadi acuan penelitian kedepannya dengan mengembangkan objek dan subjek baru yang diteliti dengan menambah variabel penelitian, misalnya motivasi kerja, stress kerja, produktivitas karyawan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, S., & Barech, D. K. 2017. The Impact of Flexible Working House on The Employees Performance. Internal Journal of Economic, Commerce and Management. Voll. VII No.5.
- Abidin, Az, & Sasongko, Rc. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LINKNET CABANG TANGERANG. Jurnal Valusi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol.2 No.1. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Abdul, Khakim. 2023. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung : PT.Citra Aditya Bakti.
- Adhari, Lendy Zelviean. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agoes, Parera. 2020. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Algifari, 2019. Analisis Statistik Untuk Bisnis Dengan Regresi, Korlasi, dan Non Parametrik. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Alisiyah, Pitri. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP NEGERI 3 BATUSANGKAR. JMKSP VOL.2 NO.1. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id>
- Bramanto, 2022. Pengaruh Kompensasi dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT.Gojek Indonesia di Yogyakarta. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (1). <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id>
- Dila, Savila. 2016. Pengaruh Kompensai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Primafood Internasional Bandung. Jurnal Unigal Vol. 3 No. 1. <https://digilib.uinsgd.ac.id>
- DZAKYF. 2016, 17 Oktober. Visi Misi Gojek. <https://gelegakzaki.wordpress.com/2016/10/17/pt-go-jek-visi-misi-struktur-organisasi-dan-sop/>
- Enjelita, Vanda. 2023. Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Driver Gojek di Surabaya. <https://repository.untag-sby.ac.id>

- Fanda, Nonik M. 2019. Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting* 3(1):81-95.
<https://doi:10.3087/jama.v3i.965>.
- Fanny, N.H. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Store Burger King Ambarrukmo Plaza. <https://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/11298>.
- Farhansyah, Jodhi. 2023, 08 April. Aturan Lengkap Jam Kerja Karyawan Terbaru Menurut Depnaker. <https://www.talenta.co/blog/penjelasan-lengkap-aturan-jam-kerja-karyawan-terbaru-menurut-depnaker/>
- Fayol, H. 2020, 18 Juni. Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli. <https://seputarilmu.com/2020/06/pengertian-manajemen-menurut-para-ahli.html>
- Fauzi , R. H. N. 2020. Manajemen Kinerja. Surabaya : Airlangga University Press.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang.
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hsiung, T.L. 2014. The Relationships Among Salary, Altruistic Behavior and Job Performance In The National Basketball Association. *International Journal of Bussines and Social Science*. 5(9).
- Imam, Wicaksono. 2019. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Intan, Puspita. 2021. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-ride Wilayah Sedati Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* Vol 5 No 4.
<https://ejournal.mandalanursa.org>
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Lakoy, G. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Badan Penganggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4.
<https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Listiorini. 2022. Retrived from Carisinyal.com. <https://carisinyal.com/aplikasi-ojek-online/>
- Livia, Arini. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada pekerja Unit Usaha Bobbin Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Mangkunegara, A. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Perusahaan, Remaja Rosdakarya.
- Muhammnad, Ramdan. 2019. Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kota Batam. *Jurnal Polban* Vol.3 No.1.
<https://jurnal.polibatam.ac.id>
- Mumita, Sari. 2019. Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Wanita Bekerja di Kota Surakarta). Skripsi, IAIN Surakarta.
- Mungkasa, Oswar. 2020. Bekerja dari Rumah (Working From Home / WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning* Vol.4 No.2..
- PPM SoM, 2022. Konsep Dasar Manajemen : Pengertian dan Karakteristik. Artikel Manajemen. <https://ppmschool.ac.id/konsep-dasar-manajemen>.
- Prawoto, N. 2020. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Purwanto, S, K. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol.VII No.3. <https://core.ac.uk>.
- Rajagukguk, 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi* Vol.9 No.2. <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.480>.

- Ramadhani. 2023. Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan umum Daerah Pasar Makassar Raya. Center of Economic Student Journal Vol.6 No. 2. <https://doi.org/10.56.750/csej.v6i2.577>
- Rivai, Rusdy. 2019. Manajemen. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Riyanto., & Hermawan. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta : CV.BUDI UTAMA.
- Sedarmayanti, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Refo dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, 2021. Metodologi Penelitian Kuantitatif : Teoritik dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.
- Singgih, Santoso. 2019. Mahir Statistik Parametrik. Konsep Dasar dan Aplikasi SPSS. Jakarta: PT. Gramedia.
- Siti Nur, Chadijah. 2022. Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Tingkat Spesialisasi Pekerjaan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kartika Hardianti Zainal Kabupaten Pangkep. Jurnal Edueco Universitas Balikpapan. <https://digilibadmin.unismuh.ac.id>
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulaimonov. 2020. Praktik kerja yang fleksibel : urgensi atau masa depan? Ekonomi Modern, 11(07), 1342.
- Syardiansyah. 2023. Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 13 No.1. <https://doi.org/10.210.09/JRMSI>
- Yuli Seliawati, 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Tunas Hijau Samarinda. E-jurnal Vol 1 No 1. <https://ejournal.hi.fisip.ac.id>.
- Z, Rahman. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya. Jurnal Akuntansi Vol.9 No.2. <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.480>