

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK FLEXIBILITY OF MAXIM MILLENNIAL GENERATION DRIVERS ON PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE IN AMBON BRANCH (CASE STUDY IN MAXIM AMBON BRANCH OFFICE, MALUKU PROVINCE)

PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER MAXIM GENERASI MILENIAL TERHADAP KINERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI CABANG AMBON (STUDI KASUS DI KANTOR MAXIM CABANG AMBON PROVINSI MALUKU)

Ferdy Leuhery

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Patimura
ferdyleuhery12@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to (1) find out how much influence compensation has on performance (2) find out how much influence work flexibility has on performance (3) find out how much influence compensation has on job satisfaction (4) find out how much influence work flexibility has on job satisfaction (5) find out how much influence job satisfaction on performance (6) find out how much influence compensation has on performance which is mediated by satisfaction (7) find out how much influence work flexibility has on performance which is mediated by job satisfaction. The method used in this research is a quantitative method. The results of the research are SmartPLS = the effect of compensation on performance is positive and not significant with a t-table value of 0.315, P-value of 0.114, the effect of work flexibility on performance is positive and significant with a t-table value of 0.653, P-value of 0.001, the effect compensation on job satisfaction is positive and not significant with a t-table value of 0.209, P-value of 0.059, the effect of satisfaction on performance is positive and not significant with a t-table value of 0.001, P-value of 0.996, satisfaction has a positive and not significant effect in mediating compensation on performance with a t-table value of 0.000, P-value of 0.997, satisfaction has a positive and insignificant effect in mediating work flexibility on performance with a t-table value of 0.001, P-value of 0.996.

Keywords: Compensation, Work Flexibility, Performance, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) mengetahui seberapa pengaruh kompensasi terhadap kinerja (2) mengetahui seberapa pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja (3) mengetahui seberapa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja (4) untuk mengetahui seberapa pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja (5) mengetahui seberapa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (6) mengetahui seberapa pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan (7) mengetahui seberapa pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian adalah SmartPLS = pengaruh kompensasi terhadap kinerja positif dan tidak signifikan dengan nilai t- tabel sebesar 0,315 , P-value sebesar 0,114, pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja positif dan signifikan dengan nilai t-tabel sebesar 0,653, P-value sebesar 0,001, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja positif dan tidak signifikan dengan nilai t-tabel sebesar 0,209 , P-value sebesar 0,059 , pengaruh kepuasan terhadap kinerja positif dan tidak signifikan dengan nilai t-tabel sebesar 0,001 , P-value sebesar 0,996, kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja dengan nilai t-tabel sebesar 0,000, P-value sebesar 0,997 , kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi fleksibilitas kerja terhadap kinerja dengan nilai t-tabel sebesar 0,001 P-value sebesar 0,996.

Kata Kunci: Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan; keberadaan mereka

menentukan kesuksesan perusahaan. Jadi, pegawai atau sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Salah

satu departemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memilih calon karyawan untuk perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki kualitas seperti kerja sama, kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan, dan sebagainya, kinerjanya dapat berubah sesuai dengan posisinya di perusahaan. Oleh karena itu, departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk mengawasi kualitas ini agar mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan adalah komponen penting dalam kehidupan bisnis. Meskipun memiliki fasilitas dan peralatan yang bagus, perusahaan akan sulit bersaing dengan pesaing jika tidak memiliki karyawan yang potensial. Karyawan sangat penting untuk mencapai dan menjalankan fungsi dan tujuan perusahaan. Karyawan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan tujuan organisasi atau industri. Meskipun karyawan membantu mencapai tujuan, mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi cara mereka berperilaku terhadap pekerjaan mereka. Prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan dipengaruhi oleh perspektif ini. Karyawan ini juga berbicara tentang kepuasan kerja, frustrasi yang disebabkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh

organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Apabila ada kerja sama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan suatu organisasi, kinerjanya akan meningkat, dan perusahaan juga akan lebih baik. Kinerja adalah perilaku yang berkaitan dengan hasil kerja yang diharapkan dari pekerjaan khusus atau peran formal yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi.

Bisnis transportasi di Indonesia semakin berkembang seiring dengan kemajuan teknologi. Sekarang, perusahaan transportasi berbasis internet menawarkan layanan mereka, seperti pemesanan, pembayaran, penyedia layanan, dan banyak lagi. Firma transportasi online ini membantu orang-orang melakukan banyak hal dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Liu, Yan, Wei, dan Wu (2019), transportasi online biasanya menggunakan platform aplikasi mobile dan teknologi internet untuk menjalankannya. Platform berfungsi sebagai penghubung dan penyedia layanan yang dapat mempermudah pelanggan untuk menggunakan salah satu layanan atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap driver maxim terdapat keluhan dari driver maxim dari segi tarif yang tergolong rendah dibandingkan Grab dan Gojek, dan tidak ada sistem bonus ataupun insentif bagi driver walaupun mereka memiliki potensi kinerja yang baik. Menurut kemenhub, Ahmad Yani tahun 2019, bahwa beliau melakukan pengaruh terhadap aplikasi ride hailing atau transportasi online maxim melalui usulan terhadap Kementerian Komunikasi dan Informasi (Kemenkominfo). Langkah tegas ini diambil setelah diketahui maxim menjual jasa ride hailing sampai dengan Rp3.000 per perjalanan. Berdasarkan pengawasan yang dilakukan Kemenhub,

maxim tidak menyalakan tarif ojek online yang telah di sepakati. Maxim kerap pasang harga murah dibanding Grab dan Gojek ketika masuk ke pusat kota.

Menurut Adrian (2019), pelanggan sering menggunakan harga untuk membandingkan produk. Harga dan kualitas layanan adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi loyalitas pelanggan. Carlson (Wicaksono, 2019) mendefinisikan fleksibilitas sebagai kebijakan formal yang dibuat oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Selain itu, Carlson mengartikan fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal maupun informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama mereka dapat bekerja (time flexibility). Survei yang dilakukan oleh Bentley University menemukan bahwa 77% dari generasi milenium percaya bahwa memiliki jam kerja yang lebih fleksibel akan membuat mereka lebih produktif, dan 89% dari mereka mengatakan bahwa mereka sering mengirim email "jam malam". Mereka lebih suka bekerja ketika pikiran mereka tajam dan terbaik. Anda dapat mengurangi konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja dengan memberikan fleksibilitas kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja individu.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2020: 16) menggambarkan metode penelitian kuantitatif sebagai pendekatan yang berbasis pada filsafat positivisme. Ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statis dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.

Sugiyono (2020) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Driver Maxim Generasi Milenial, PT Maxim Cabang Ambon, yang berjumlah 30 pengemudi.

Setelah semua data dikumpulkan dalam penelitian kuantitatif, langkah terakhir adalah mengelompokkan data berdasarkan jenis dan variabel peserta, membuat tabulasi berdasarkan variabel setiap peserta, menampilkan data untuk masing-masing variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menemukan jawaban atas rumusan masalah, dan menguji hipotesis yang diusulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Corvergent validity.

Tabel 1. Outer loading

Variabel	Indikator	Outer loading	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0.665	Valid
	X1.2	0.684	Valid
	X1.3	0.913	Valid
	X1.4	0.760	Valid
	X1.5	0.808	Valid
	X1.6	0.831	Valid
Fleksibilitas	X2.1	0.915	Valid
	X2.3	0.840	Valid
	X2.4	0.821	Valid

	X2.5	0.707	Valid
Kinerja	Y3	0.809	Valid
	Y4	0.900	Valid
	Y5	0.800	Valid
	Y6	0.839	Valid
Kepuasan	Z1	0.905	Valid
	Z4	0.820	Valid

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov yang di ketahui nilai asymp sig. (2-tailed) 0,228 > 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Discriminant Validity.

Tabel 2. Discriminant Validity

konstruk	Kompensasi	Fleksibilitas Kerja	Kinerja	Kepuasan
X1.1	0.665	0.546	0.633	0.426
X1.2	0.684	0.387	0.486	0.436
X1.3	0.913	0.623	0.663	0.563
X1.4	0.760	0.581	0.661	0.347
X1.5	0.808	0.648	0.657	0.609
X1.6	0.831	0.485	0.509	0.455
X2.1	0.696	0.915	0.875	0.675
X2.3	0.434	0.840	0.653	0.641
X2.4	0.605	0.821	0.748	0.470
X2.5	0.590	0.707	0.585	0.579
Y3	0.578	0.846	0.809	0.612
Y4	0.772	0.788	0.900	0.553
Y5	0.601	0.572	0.800	0.449
Y6	0.647	0.696	0.839	0.599
Z1	0.554	0.721	0.647	0.905
Z4	0.507	0.499	0.485	0.820

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS. 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai loading factor untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai loading factor lebih besar dibanding nilai

loading variabel laten lainnya. Artinya, variabel laten memiliki discriminant validity yang baik.

Composit Reliability.

Tabel 3. Composit Reliability

Variabel	Composit Reliability	AVE
Kompensasi	0.903	0.610
Fleksibilitas Kerja	0.894	0.679
Kinerja	0.904	0.702
Kepuasan	0.854	0.746

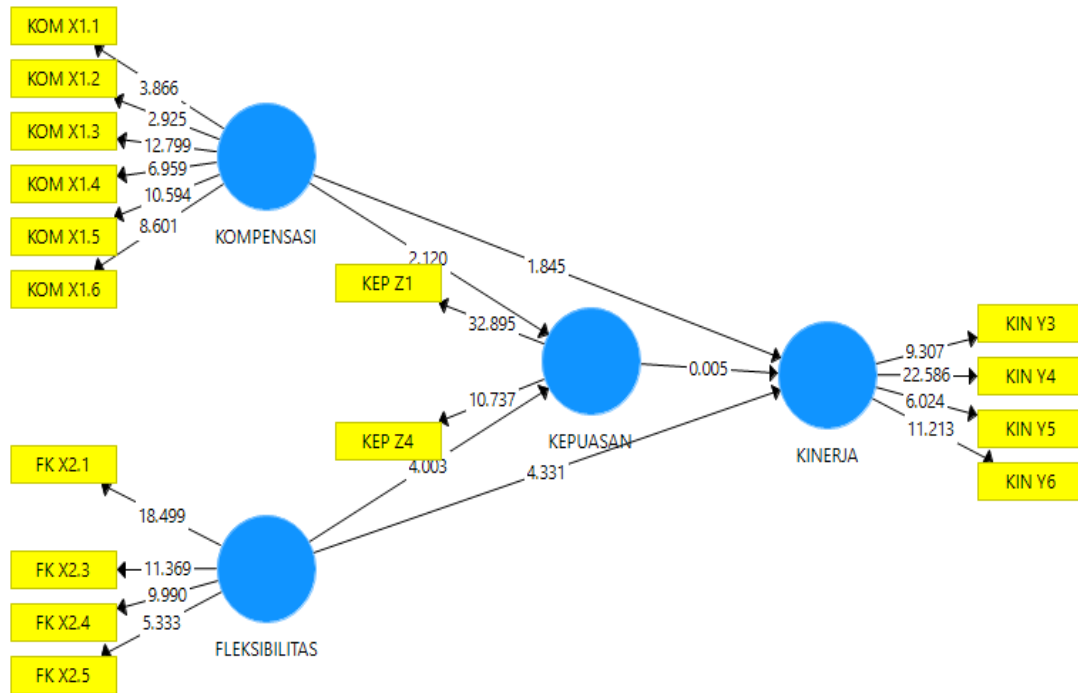
Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS. 2024

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan semua konstruk memenuhi

kriteria reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai composite reliability > 0.70

dan $AVE > 0.50$ sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

INNER MODEL



Gambar 1. Inner Model

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS. 2024

R-Square

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan	0.541
Kinerja	0.818

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS. 2024

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values	Keterangan
KOMPENSASI -> KINERJA	0.315	0.389	0.193	1.628	0.114	Positif dan Tidak signifikan
FLEKSIBILITAS -> KINERJA	0.653	0.591	0.174	3.763	0.001	Positif dan signifikan
KOMPENSASI -> KEPUASAN	0.209	0.241	0.106	1.964	0.059	Positif dan Tidak signifikan
FLEKSIBILITAS -> KEPUASAN	0.573	0.575	0.111	5.181	0.000	Positif dan signifikan
KEPUASAN -> KINERJA	0.001	-0.009	0.194	0.005	0.996	Positif dan tidak signifikan
KOMPENSASI -> KEPUASAN -> KINERJA	0.000	-0.009	0.054	0.004	0.997	Positif dan Tidak signifikan
FLEKSIBILITAS -> KEPUASAN -> KINERJA	0.001	0.005	0.118	0.005	0.996	Positif dan tidak signifikan

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS. 2024.

Pengujian pengaruh langsung**Tabel 6. Hasil Pengujian Penagruh Langsung**

	Hipotesis	Besar Pengaruh	T Statistik	t-tabel	P Values	Keterangan
KOMPENSASI -> KINERJA	H1	0.315	1.628	1.967	0.114	Positif dan Tidak signifikan
FLEKSIBILITAS -> KINERJA	H2	0.653	3.763	1.967	0.001	Positif dan signifikan
KOMPENSASI -> KEPUASAN	H3	0.209	1.964	1.967	0.059	Positif dan Tidak signifikan
FLEKSIBILITAS -> KEPUASAN	H4	0.573	5.181	1.967	0.000	Positif dan signifikan
KEPUASAN -> KINERJA	H5	0.001	0.005	1.967	0.996	Positif dan tidak signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pengujian Efek Mediasi.**Tabel 7. Specific Indirect Effects**

	Hipotesis	Sampel Asli (O)	T Statistika	t-tabel	P Values	Keterangan
KOMPENSASI -> KEPUASAN -> KINERJA	H6	0.000	0.004	1.967	0.997	Positif dan Tidak signifikan
FLEKSIBILITAS -> KEPUASAN -> KINERJA	H7	0.001	0.005	1.967	0.996	Positif dan tidak signifikan

PEMBAHASAN**Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Driver Maxim Generasi Milenial Cabang Ambon.**

Hasil penelitian di PT.Maxim Cabang Ambon menunjukkan bahwa kompensasi yang ada di kantor memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan uji T, hasil penelitian di PT.Maxim Cabang Ambon menunjukkan bahwa upah yang diterima sesuai dengan kerja yang dilakukan driver PT.Maxim Cabang Ambon. Kinerja driver dipengaruhi secara positif oleh kompensasi kantor saat ini.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian pada PT.Maxim Branch Ambon menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja driver. Nilai t-statistiknya sebesar 3.763, lebih besar dari t-tabel (1.967), dengan besar pengaruh 0,653, dan p-value yang

kurang dari 0,05 adalah 0,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung fleksibilitas terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Ini sesuai dengan hipotesis bahwa fleksibilitas mempengaruhi kinerja, dan nilai t positif menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja mempengaruhi kinerja driver.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini tidak diterima, dengan nilai t-hitung 1,967 dan nilai tingkat signifikansi P 0,059. Nilai T positif menunjukkan bahwa ada korelasi yang tidak signifikan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja di PT.Maxim Branch Ambon. Tujuan kompensasi atau balas jasa adalah untuk memenuhi tujuan perusahaan, pegawai, masyarakat, dan pemerintah. Agar tujuan ini tercapai dengan efektif, kompensasi harus memenuhi kebutuhan

semua pihak, terutama perusahaan dan pegawai, dengan mematuhi prinsip keadilan, kemanusiaan, dan peraturan yang berlaku. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan dianggap positif dan tidak signifikan, karena nilai t-statistiknya lebih kecil dari nilai t-tabel (1,967), yaitu 1,964, dengan besar pengaruh 0,209 dan p-value yang lebih besar dari 0,05 sebesar 0,059. Selanjutnya, sesuai dengan kompensasi.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Fleksibilitas memiliki pengaruh langsung pada kepuasan yang signifikan dan positif. Dengan besar pengaruh 0,573 dan p-value < 0,05 sebesar 0,000, nilai t-statistik untuk pengaruh fleksibilitas terhadap kepuasan adalah 5.181, lebih besar dari nilai t-tabel (1,967). Dengan demikian, pengaruh langsung fleksibilitas terhadap kepuasan dapat disimpulkan positif dan signifikan. Jadi, sesuai dengan fleksibilitas meningkatkan kepuasan dan hipotesis diterima.

Studi sebelumnya oleh Federica Origo dan Laura Pagani (2008) menemukan hubungan positif antara fleksibilitas fungsional dan kepuasan kerja, dengan tidak ada efek atau dampak negatif dari fleksibilitas kuantitatif.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan, dengan nilai t-statistik 0.005, besar pengaruh 0,001, dan p-value di atas 0,05 sebesar 0,996. Studi sebelumnya oleh Kum Fai Yuen et al. (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan kinerja. Penelitian baru ini, seperti yang dilakukan oleh Platis et al. (2014), menemukan bahwa ada korelasi positif

antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai statistik t-tabel (1,967) lebih kecil dari nilai statistik pengaruh kompensasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan, yaitu sebesar 0.004,

dengan besar pengaruh 0,000 dan p-value yang lebih besar dari 0,05 sebesar 0,997. Hipotesis 6 diterima karena kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji, nilai statistik t-tabel (1,967) lebih kecil dari nilai t-statistik pengaruh fleksibilitas, yaitu 0.005, dengan besar pengaruh 0,001 dan p-value di atas 0,05 sebesar 0,996. Hipotesis 7 diterima karena dapat disimpulkan bahwa kepuasan berdampak positif dan tidak signifikan dalam memediasi fleksibilitas terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data serta uraian pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya, sehingga dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstruksi kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan tidak signifikan oleh kompensasi ($O=0.315$). Seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa nilai t-statistic untuk hubungan konstruk ini adalah 1.628, dengan besar pengaruh 0,315, dan nilai P yang lebih besar dari 0,05 adalah 0,114.

2. Konstruksi kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh fleksibilitas kerja ($O = 0,653$). Sebagai bukti, nilai t-statistik untuk hubungan konstruk ini adalah 3.763, dengan besar pengaruh 0,653, dan p-nilai yang kurang dari 0,05 adalah 0,001.
3. Konstruksi kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan tidak signifikan oleh kompensasi ($O = 0.209$). Nilai t statistik untuk hubungan konstruk ini adalah 1.964, dengan nilai pengaruh besar 0,209 dan nilai p yang lebih besar dari 0,05 sebesar 0,059.
4. Konstruksi kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan fleksibilitas kerja ($O = 0,573$). Nilai t-statistik untuk hubungan konstruk ini adalah 5,181, dengan besar pengaruh 0,573, dan nilai $P < 0,05$ sebesar 0,000.
5. Konstruksi kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan ($O = 0,001$) pada kepuasan kerja. Nilai t-statistik untuk hubungan konstruk ini adalah 0.005, dengan besar pengaruh 0,001, dan nilai P lebih dari 0,05 sebesar 0,996.
6. Dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, kompensasi berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $O = 0.000$. Nilai t statistik untuk hubungan konstruk ini adalah 0.004, dengan pengaruh besar 0,000, dan p-value yang lebih besar dari 0,05 tersebar 0,997.
7. Dengan variabel mediasi kepuasan kerja, fleksibilitas kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $O = 0.001$. Nilai t statistik adalah 0.005, dengan besar pengaruh 0,001, dan p-nilai yang lebih besar dari 0,05 adalah 0,996.

Saran

1. Bisa dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel yang diteliti dikarenakan masih ada indikator yang berbeda dan dapat dan dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya yang turut mempengaruhi keempat variabel penelitian.
2. Peneliti selanjutnya pada variabel ini sebaiknya memiliki jumlah sampel yang lebih banyak lagi dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Dwi Angriani (2021) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kompeasi Simpan Pinjam Setia Kawan"
- Anwar P.M And Budi I (2018) "The Influence Of Job Satisfaction An Motivation On The Employee Perfromance At PT. Era Media Informasi"
- Barry P Haynes, Louise Suckley, Nick Nunnnington (2019) "Penyelarasan Tempat Kerja Evaluasi Fleksibilitas Pekerja Kantor Dan Penyediaan Tempat Kerja"
- Desi Nuraini (2020) "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada PT. Daya Manunggal Salatiga"
- Dharma Et Al., (2020) "Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Karyawan Finance"
- Erni Driyantini, Hanisa Rinda Putri Pramukaningtiyas, Yeni Khoirunisa Agustiani (2020) "Ruang Kerja Fleksibel, Budaya Kerja Baru Untuk Meningkatkan Produktivitas Dan Kinerja Organisasional"

- Entin Rostiana Dan Lis Iskandar (2020) “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Gembala Sriwijaya”
- Elis Silmi,Rudy Susanto, Ismail Dwi Cahyo (2021) “The Effect Of Compensation On Employee Performance At Kreasindo Jaya Abadi”
- Eka Sri Subekti (2018) “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Sma Swasta Muhammadiyah 2 Medan”
- Erkut Altindag & Funda Siller (2019) “Effect Of Flexible Working On Employee Perfromance An Empirical Study In Turkey”
- Fatmah Bagus, Bima Cinintya Pratama, Akhmad Darmawan Mastur Mujib Ikhsani (2020) “Effect Of Compensation On Employee Through Spirit Of Work As A Variabel Of Mediation Case Study In Employees Of Education Institution”
- Febiyana Et Al., N.D (2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabape Chakra”
- Meindro Waskito (2019) “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT. Cipta Nugraha Contindo”
- Miguel A Baeza, Jorge A, Gonzalez, Yong Wang (2018) “Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Dikalangan Profesional Meksiko Penjelasan Budaya”
- Nanden Maulida Yuliawati, Icih, Asep Kurniawan (2020) “The Of E-Procurement System Implementation, Competence, And Compesation On Employee Performance Of Good/Services Procurement” Nuriani Ritongo (2019) “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan”
- Ni Komang Siskayanti, Gede Sancia (2022) “Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Danpanser Selama Work From Home”
- Suryo Angga Dwi Wirasto (2019) “Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Eks Karisiden Surakarta”
- Sitti Nur Chadijah (2020) “Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Tingkat Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kartika Hardianti Zainal”
- Toni & Siagian (2021) “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Winsen Kencana Perkasa”
- Kurniawan & Nawawai (2020) “Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya Pada Divisi Distribusi Kantor Pusat Di Cirebon”
- Rahmat Dkk (2019) “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pizza Hut Palu”
- Hakim (2021) “Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pengemudi Dikota Cirebon Selama Masa Pandemi”
- Imam Syaiful Wicaksono (2019) “Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”
- Primandaru, Tobing, Dan Prihatini (2018) “Pengaruh Motivasi Kerja,

- Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember”
- Pratiwi Triasti And Charles Bohlen Purba (2018) “The Effect Of Training And Work Engagement On The Performance Of Education Staff University With Work Discipline As A Mediaton Variable”
- J Khurnia Washis Wibowo, Djoko Setyadi And Juhardi (2022) “The Effect Organizational Culture Compensation And Motivation Variables On Employee Perfomance Through Work Discipline At PT. Astra Credit Company Samarinda Branch”
- Kristiani El Al., (2022) “Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. Mms Group Indonesia”
- Yulianti & Utami (2019) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Dengan Variabel Intervening”
- Polonia Simanjuntak (2020) “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan”