sosio e-kons
Volume 12, No. 3, Desember 2020, pp. 253-260
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
DOI : 10.30998/sosioekons.v12i3.7700

ANALISIS VARIABEL YANG MEMBENTUK KINERJA PADA MASA COVID 19

Siska Maya[1], Vella Aggresta[2]

[1,2] Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial,
Universitas Indraprasta PGRI Jakarta
email: may3110@yahoo.com[1]
email: vella.anggresta@gmail.com[2]

Dikirim: 20 Oktober 2020; Direvisi: 10 November 2020; dipublikasikan: 24 Desember 2020

ABSTRAK

Kinerja dalam suatu organisasi perlu terus mendapatkan perhatian khusus. Dosen yang merupakan bagian dari organisasi dalam kampus tentunya perlu ditingkatkan. Khususnya masa pandemi atau covid 19 yang mengharuskan dosen bekerja di rumah (work from home/WFH). Kinerja dibentuk dari beberapa variabel diantaranya fleksibilitas dan kompensasi. Dalam penelitian ini menguji variabel kepuasan merupakan varaibel mediasi. Penelitian ini menggunakan SEM PLS dalam melakukan olah data primer. Responden dari penelitian ini adalah pengajar atau dosen yang berjumlah 63. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi parsial. Hubungan fleksibilitas terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen secara parsial adalah signifikan. Kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial adalah signifikan. Kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja dosen adalah tidak signifikan.

Kata kunci : Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, SEM Pls

ABSTRACT

Performance in an organization needs to receive special attention. Lecturers who are part of the organization on campus need to be improved. Especially during the pandemic or covid 19, which requires lecturers to work at home (work from home / WFH). The performance of several variables including compensation and compensation. In this study, the satisfaction variable is a mediating variable. This study uses SEM PLS in processing primary data. Respondents of this study were 63 lecturers. The results showed that job satisfaction was partial mediation. Partially, the relationship of flexibility to job satisfaction and lecturer performance is significant. Compensation for job satisfaction is partially significant. Compensation and job satisfaction partially on lecturer performance is not significant.

Keywords: Flexibility, Compensation, Job Satisfaction, SEM Pls

sosio e-kons
Volume 12, No. 3, Desember 2020, pp. 253-260
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
DOI : 10.30998/sosioekons.v12i3.7700

PENDAHULUAN

Saat ini banyak sekali perubahan terjadi termasuk perubahan yang terjadi pada manajemen perusahaan. Era distruptive yang mengatakan bahwa perubahan itu telah terjadi. Perubahan secara besar bisa dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia yang saat ini sudah harus mengikuti jaman. Perubahan peraturan diperusahaan tentunya sedikit banyak mengalami perubahan. Saat ini banyak perusahaan yang menetapkan waktu kerja yang lebih fleksible. Jika peraturan lama diberlakukan biasanya masuk jam sembilan pagi pulang jam lima sore menjadi jam masuk tidak ditentukan. Perubahan ini juga menuntut akan adanya output atau capaian kerja dari setiap karyawan. Peraturan baru ini juga tentunya akan memperlihatkan komitmen seseorang pada suatu organisasi.

Peristiwa yang terjadi saat ini menuntut perusahaan atau organisasi menjadi lebih fleksible. Berbagai aturan dengan adanya covid-19 telah ditetapkan oleh pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah. Work from home menjadi bagian solusi dari hadirnya wabah covid-19. Fleksibilitas aturan perusahan atau organisasi harus hadir dalam peristiwa ini. Jika yang awalnya perusahaan menerapkan sistem kerja office hour yaitu dari jam 9 sampai jam 5 maka ini harus sesuaikan dengan aturan pemerintah. Perubahan aturan ini tentunya diharapkan meningkatkan kinerja dari karyawan. Oleh karenanya sistem kompensasi bagi karyawan tetap diberlakukan.

Pemanfaatan teknologi tentunya membuat sebuah perusahaan menjadi berkembang secara cepat. Efisiensi dari sebuah perusahaan juga tercipta dengan memanfaatkan teknologi. Pelaporan kinerja sebuah perusahaan bisa dilakukan secara online dengan menggunakan aplikasi. Investasi sebuah perusahaan tidak sebesar dengan benefit yang perusahaan dapatan. Jika berbicara dari sisi marketing perusahaan juga bisa memanfaatkan teknologi. Teknologi yang menjadikan lebih fleksible dan juga lebih efektif.

Menurut Nickson,D dan Siddons, S (2004) potensi manfaat bagi pekerja jarak jauh dan organisasi berasal dari fleksibilitas dan efektivitas biaya. Contohnya adalah kesesuaian komitmen keluarga denan pekerja, pengapusan waktu perjalanan yang sia-sia, penurunan ruang kantor yang mahal, peningkatan keseimbangan kerja atau kehidupan, waktu kerja yang fleksiblitas dan peningkatan cakupan geografis.

Beberapa hasil penelitian yang masih terdapat cela atau gap antara kompensasi dan kinerja. Banyak variabel yang mendapatkan hasil penelitian yang signifikan antara hubungan kompensasi dengan kinerja, namun ada penelitian yang mendapatkan tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja. (Rinny, Purba, & Handiman, 2020), (Arismunandar & Khair, 2020) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah satu faktor penting yang harus perusahaan atur. Menurut (Cahayani, 2005) manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Tidak sedikit karyawan yang memutuskan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena kompensasi yang menurut karyawan adil. Oleh karena itu kompensasi menjadi satu variabel tersendiri yang perlu dikaji. Kompensasi yang diberikan oleh karyawan biasanya terdiri dari dua bentuk yaitu kompensasi yang berbentuk uang dan kompensasi yang tidak berbentuk uang. (Samsudin, 2006) mengatakan kompensasi memiliki makna atau arti yang lebih luas dari upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang berwujud finansial sedangkan kompensasi pemberian balas jasa yang bisa berbentuk finansial ataupun non finansial. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan baik secara langsung berupa finansial ataupun tidak langsung berupa nonfinansial (penghargaan). Sistem kompensasi yang dibuat oleh

sosio e-kons
Volume 12, No. 3, Desember 2020, pp. 253-260
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
DOI : 10.30998/sosioekons.v12i3.7700

perusahaan secara normatif mencapai kepuasan karyawan. Jika kepuasan karyawan terhadap kompensasi tercapai maka kecil potensi karyawan untuk pindah perusahaan lain.

Output dari baiknya sistem kompensasi perusahaan akan berakibat pada kinerja setiap perusahaan. N.M dan Adnyani, I.G.A.D,(2016);Raza, S dkk (2017), (Patiar & Wang, 2019), Hartanti,T (2020), (Purba & Sudibjo, 2020), (Hampsink, 2020), (Husni, Rahim, & Aprayuda, 2020) kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Husni, Rahim, & Aprayuda, 2020) mendefinisikan kompensasi adalah berupa gaji, bonus dan insentif yang dapat mendorong kinerja perusahaan.

Fleksibilitas Kerja

Banyak penelitian yang mengatakan bahwa terdapat faktor yang mendorong produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. (Lawrence & Ramakrishnan, 2019) menyatakan bahwa fleksibilitas dalam bekerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. (Altindag & Siller, 2014) mengatakan bahwa fleksibelitas kerja meningkatkan kualitas kehidupan karyawan. Penelitian ini juga mengatakan bahwa fleksibilitas kerja bukan hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga menjadikan kinerja yang semakin meningkat menjadi sustainable. Fleksiblelitas kerja terjadi dengan semakin berkembangnya dunia informasi teknologi. Carlson (2009) mengatakan bahwa jenis kelamin menjadi moderasi dalam fleksibilitas kerja, wanita mendapatkan manfaat lebih banyak daripada pengaturan kerja yang fleksible dibandingkan pria. Fleksibilitas kerja memberikan nilai positif dalam hal waktu luang bersama keluarga menjadi lebih besar. (Sabuhari, Sudiro, Irawanto, & Rahayu, 2020) fleksiblelitas berpengaruh positif dan juga meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena tingkat kepuasan masing-masing individu dalam bekerja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam diri tiap individu. Semakin banyak hal yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhannya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, apabila banyak hal yang tidak sesuai keinginan maka kepuasan kerja akan menurun.

Berikut ini pendapat beberapa ahli mengenai kepuasan kerja, yaitu: Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya., Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan Robbins (dalam Indrasari, 2017:39) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara pandang individu berhubungan dengan pekerjaannya yang bersifat menyenangkan dan karenanya individu memiliki pemikiran, perasaan, perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasi. Individu yang memiliki kepuasan kerja akan memilih untuk bertahan dalam pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama. Dibanding dengan individu yang tidak memiliki kepuasan kerja akan memilih untuk mencari pekerjaan lain atau meningkatkan potensi diri.

Kinerja

Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2011:126) ”Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Rivai (2014:27) mengatakan “hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

sosio e-kons
Volume 12, No. 3, Desember 2020, pp. 253-260
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
DOI : 10.30998/sosioekons.v12i3.7700

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
c. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

Lalu menurut Bangun, Wilson (2012:231) mengatakan bahwa "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)".

Sedangkan menurut Nurlaila (2018:71) mengatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses". Nurlaila memberikan pengertian kinerja tersebut berdasarkan pendekatan dalam perilaku manajemen.

Pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya yang didasarkan tugas masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2011:96) ini terdiri dari :

a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

METODE

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini *eksplanatory* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun pada pendekatan kuantitatif sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bontis (1998); Carlos (2012); Khalique (2015). Pada pendekatan ini untuk melihat dan menguji faktor-faktor pembentuk serta pengaruhnya terhadap *kinerja karyawan.*

Penelitian ini dilakukan dibeberapa universitas yang berlokasi di Jakarta. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner**.** Skala yang digunakan adalah dengan menggunakan skala likert 5 point (Bontis, 1998), dengan bobot pemberian nilai dari yang sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penelitian ini menggunakan google form yang disebar di beberapa group dosen. Penelitian secara langsung tidak memungkinkan dilakukan karena waktu

sosio e-kons
Volume 12, No. 3, Desember 2020, pp. 253-260
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
DOI : 10.30998/sosioekons.v12i3.7700

penelitian ini bertepatan dengan masa pandemi Covid 19. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 63. Teknik pengambilan sample dlakukan secara acak (random).

Pengelolaan data primer dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan SEM PLS. Permodelan bertujuan memprediksi memiliki konsekuensi bahwa pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat dengan beberapa asumsi. (Manley, Hair, Williams Jr, & William C, 2020).

Berdasarkan uraian teori dan kajian empiris maka dihipotesakan sebagai berikut:

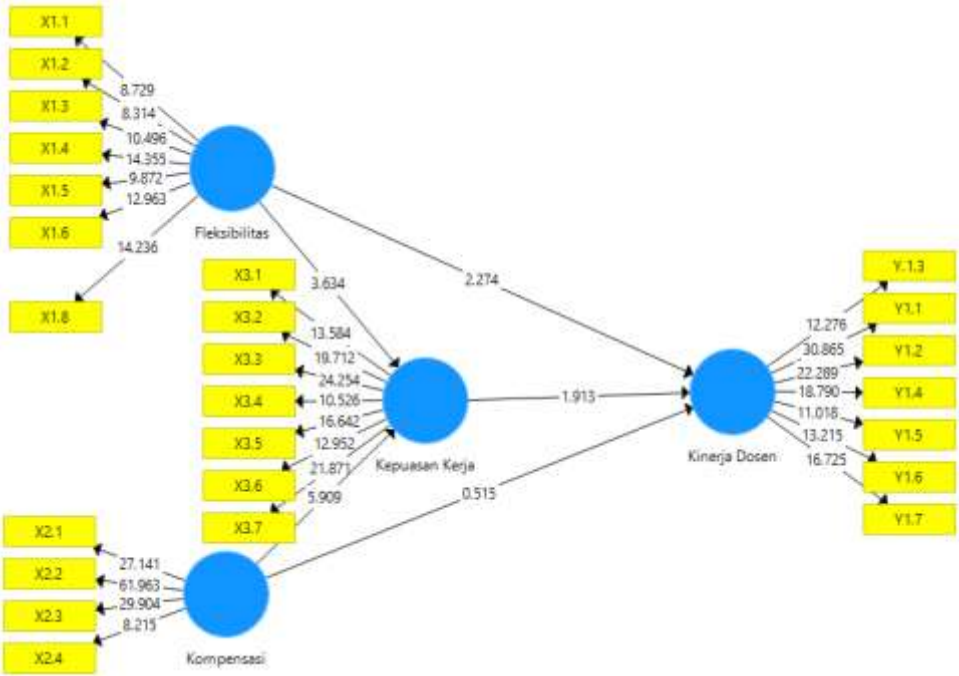
H 1 : Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan
H 2 : Terdapat pengaruh positif fleksibilitas terhadap kinerja karyawan
H3: Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
H4: Terdapat pengaruh positif fleksibilitas terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profile Respoden

Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Organisasi tersebut bukan hanya perusahaan namun perguruan tinggi juga tidak bisa dikesampingkan. Jumlah responden dari penelitian yang mengembalikan angket sebanyak 63 responden. Berdasarkan data yang diperoleh maka usia yang mendominasi dalam data adalah usia 34-43 sebanyak 40% (25). Sedangkan sisanya usia 24-33 sebanyak 32%, usia 44-53 sebanyak 16% dan usia 54-63 sebanyak 13%.

Jika dilihat dari jabatan fungsional dosen maka jabatan asisten ahli yang terbanyak yaitu sebesar 54% (34 orang) sedangkan jabatan fungsional dosen lektor kepala hanya sebesar 3%. Sedangkan lektor sebanyak 14% dan tenaga pengajar sebanyak 13%.



Gambar 1: Konstruksi Diagram Jalur Hasil Permodelan PLS setelah modifikasi

sosio e-kons
Volume 12, No. 3, Desember 2020, pp. 253-260
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
DOI : 10.30998/sosioekons.v12i3.7700

Validitas konvergen dari data diukur dengan menggunakan outer loading dan AVE. Hasil olah data yang berkaitan dengan validitas maka indikator dari variabel fleksibilitas terdapat satu yang valid yaitu X1.7 karena nilai Average Variance Extracted (AVE) berada dibawah 0,5. Sedangkan indikator selain X1.7 adalah valid karena nilai AVE diatas 0,5. Pada item X1.1;X1.2;X1.3;X1.4;X1.5;X1.6 dan X1.8 memperoleh AVE lebih dari 0,5. Hal ini mengambarkan bahwa masing-masing item sudah mampu menjelaskan variabel fleksibilitas lebih dari setengahnya.

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dikatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading >0,7. Berdasarkan pengelolahan data, diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki outer loading lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukan bahwa model yang dibangun sudah realible. Discriminan Validity Uji reabilitas dari hasil olah data sudah baik karena nilai VIF lebih kecil dari 5. Nilai VIF lebih kecil dari 5 menunjukan bahwa masing-masing indikator tidak ada yang memiliki korelasi dengan indikator lainnya.

Tabel 1

Hubungan Variabel	T hitung	T tabel	P Values	Hasil
Fleksibilitas ➔ Kepuasan Kerja	3,634	1,998	0,000	Signifikan
Fleksibilitas ➔ Kinerja Dosen	2,274	1,998	0,023	Signifikan
Kepuasan Kerja ➔ Kinerja Dosen	1,913	1,998	0,056	Tidak Signifikan
Kompensasi ➔Kepuasan Kerja	5,909	1,998	0,000	Signifikan
Kompensasi ➔ Kinerja Dosen	0,515	1,998	0,607	Tidak Signifikan
Fleksibilitas ➔Kepuasan Kerja ➔ Kinerja Dosen	1,549	1,988	0,122	Part Mediation
Kompensasi ➔Kepuasan Kerja ➔Kinerja Dosen	1,787	1,988	0,074	Part Mediation

Sumber : Hasil olah data primer

Fleksibilitas terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif karena nilai t hitung lebih besar dari 1,998 (3,634). Analisa berpengaruh kedua variabel yaitu fleksibilitas dan kepuasan dapat dilihat dari nilai P Value yang berada dibawah 0,05 (5%). Fleksibilitas terhadap kinerja dosen berpengaruh karena nilai t hitung lebih besar dari 1,998 (2,274). Kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tidak berpengaruh karena nilai t hitung lebih kecil dari 1,998 (1,913). Kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh karena nilai t hitung lebih besar dari 1,998 (5,909) serta nilai P value dibawah dari 0,05(5%) yaitu 0,00. Kompensasi terhadap kinerja tidak berpengaruh karena nilai t hitung lebih kecil dari 1,998 (0,515) serta nilai P value diatas dari 0,05 yaitu 0,607. (tabel 1 dan gambar 1).

Dari tabel 1 terlihat Fleksibilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja karena P Value 12,2% melebihi 5% atau nilai t itun lebi kecil dari 1,989 (1,549).Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja karena P value 7,4% melebihi 5% atau nilai t hitung lebih kecil dari 1,989 (1,787).

Dari hasil olah data didapatkan bahwa kompensasi terhadap kinerja tidak berpengaruh. Hipotesis 1 pada penelitian ini tidak diterima. Dari hasil observasi yang dilakukan dilapangan bahwa tidak adanya perbedaan antara kompensasi jabatan fungsional membuat dosen kurang termotivasi dalam bekerja hal ini menjadikan kinerja dosen kurang baik. Kompensasi terbentuk dari gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan namun tunjangan yang diberikan pihak kampus atau fasilitas kesehatan dosen menjadi yang paling penentu terkecil dari variabel kompensasi.

sosio e-kons
Volume 12, No. 3, Desember 2020, pp. 253-260
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
DOI : 10.30998/sosioekons.v12i3.7700

Fleksibilitas terhadap kinerja dosen berpengaruh positif. Oleh karena itu hipotesa kedua pada penelitian ini diterima. Variabel fleksibilitas dipengaruhi dominan oleh layanan administrasi yang tetap disediakan selama work from home. Faktor penentu lainnya dari fleksibilitas yaitu komunikasi dengan pimpinan lancar, tetap dilakukan sasaran kerja atau target kerja selama WFH, komunikasi dengan rekan kerja selama WFH yang tanpa hambatan.

Kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh melalui kepuasan kerja. Dari hasil analisis ini maka hipotesis ketiga tidak diterima (ditolak). Begitu juga dengan fleksibilitas terhadap kinerja dosen tidak berpengaruh melalui kepuasan. Dari hasil ini maka hipotesis keempat tidak diterima (ditolak). Ketidakpuasan ini karena masih belum maksimalnya penyediaan fasilitas dalam proses belajar mengajar. Kinerja dosen yang paling kecil memiliki kontribusi adalah menghasilkan tridharma yaitu penelitian dan penulisan buku. Dari hasil analisa statistik maka didapatkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi dari fleksibilitas dan kinerja dosen serta bukan juga variabel mediasi antara kompensasi dengan kinerja dosen.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari pemaparan hasil analisis dan olah data statistik maka kepuasan kerja merupakan variabel mediasi (intervening) parsial antara variabel kompensasi kerja dengan kinerja dosen dan juga antara variabel fleksibilitas kerja dengan kinerja dosen. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun variabel fleksibilitas berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini kinerja dosen dibentuk oleh fleksibelitas kerja dosen.

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan secara kualitatif untuk mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja dosen. Hal ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam lagi dan didukung juga penelitian yang bersifat kualitatif agar menemukan model kompensasi yang efektif.

DAFTAR RUJUKAN

Altindag, E., & Siller, F. (2014). Effect of Flexible Working Method on Employee Performance: An Empirical Study in Turkey. *Business and Economic Journal , 5* (3).

Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen , 3* (2).

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratort study that develops measures and models. *Management Decision , 36* (2).

Cahayani, A. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Indeks.

Hampsink, J. O. (2020). *The Relationship Between CEO Competation and Firm Performance of Dutch Listed Firms.* University of Twenty.

Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

sosio e-kons
Volume 12, No. 3, Desember 2020, pp. 253-260
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
DOI : 10.30998/sosioekons.v12i3.7700

Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institut-Journal (BIRCI-Journal) , 3* (2), 1031-1038.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Husni, T., Rahim, R., & Aprayuda, R. (2020). Cash Competation, Corporate Governance, Ownership and Dividend Policy on Banking Performance. *Advance in Economic, Business and Management Research , 132*.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Pertama)*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Lawrence, A., & Ramakrishnan, S. (2019). Flexible Working Arrangements in Malaysia; a Study of Employee's Performance on White Collar Employee. *Global Business and Managementg Research: An International Journal , 11* (1).

Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manley, S. C., Hair, J. F., Williams Jr, R. I., & William C, M. (2020). Essential new PLS-SEM analysis methods for your entreprenuership analytical toolbox. *International Entrepreneurship and Management Journal* .

Nickson, D., & Siddons, S. (2004). *Remote Working Linking People and Organizations.* Routledge Taylor & Francis Group.

Nurcahyani, N., & Adnyani, I. (t.thn.). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas* .

Patiar, A., & Wang, Y. (2019). Managers' leadership, compensation and benefit, and departement's performance: Evidence from upscale hotels in Australia. *Journal of Hospitality and Tourism Management , 42*, 29-39.

Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effect Analysis of Transformational Leardership, Work Motivation and Compentation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critical Institute-Journal (BIRCI-Journal) , 3* (3), 1606-1617.

Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, and Jaob Satisfaction on Employee Performancce of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM) , 5* (2), 39-48.

Rivai, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik Edisi 1.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effect of human resource flexibility, employee competency, organization culture adaption and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters , 10* (8), 1775-1786.

Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia.