



Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Pendapatan Dosen Terhadap Kinerja Dosen Studi Kasus Di Kampus IT&B Medan

Agus Susanto

Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Email: agus_susanto@itnb.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan pendapatan dosen terhadap kinerja dosen di Kampus IT&B Medan. Fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor penting dalam dunia pendidikan, terutama dalam menghadapi tantangan era digital yang memungkinkan pekerjaan dilakukan secara lebih fleksibel. Pendapatan dosen juga menjadi variabel kunci yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja individu. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada dosen di Kampus IT&B Medan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk melihat hubungan antara fleksibilitas kerja, pendapatan, dan kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen, sementara pendapatan dosen juga berpengaruh signifikan tetapi dengan intensitas yang lebih rendah dibandingkan fleksibilitas kerja. Temuan ini memberikan wawasan bagi pengelola institusi pendidikan dalam merancang kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja serta meningkatkan kesejahteraan dosen untuk mencapai kinerja optimal.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Pendapatan, dan Kinerja Dosen

Abstract

The objective of this study is to examine the impact of work flexibility and employee compensation on the performance of lecturers at the IT&B Medan Campus. Flexibility is crucial in education, particularly when managing the requirements of the digital era, which enables the use of more adaptive work approaches. The remuneration of employees is a pivotal element that may significantly influence an individual's drive and productivity. This study employed a survey approach to distribute questionnaires to professors at the IT&B Medan Campus. We performed a comprehensive examination of the collected data using multiple linear regression to explore the relationship between job flexibility, income, and employee performance.

The study results indicate that the ability to have flexible work arrangements has a significant and positive effect on the performance of lecturers. In addition, employee remuneration also has a significant impact, albeit its scale is relatively lower compared to that of work flexibility. These findings offer educational institution management useful insights into developing policies that encourage work flexibility and improve employee well-being, eventually resulting in optimal performance.

Keywords: Work Flexibility, Income, and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Fleksibilitas kerja menjadi salah satu solusi yang banyak diusulkan untuk menghadapi tantangan ini (Hensellek et al., 2023). Fleksibilitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyesuaikan waktu, lokasi, dan cara bekerja dengan kebutuhan pribadi mereka, sambil tetap memenuhi tanggung jawab profesional mereka (Husain et al., 2024). Di sektor pendidikan, terutama di perguruan tinggi, fleksibilitas kerja menjadi semakin relevan karena tugas dosen tidak lagi terbatas pada kegiatan mengajar di kelas (Erhel et al., 2024). Dosen juga dituntut untuk aktif dalam kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pengembangan diri yang berkelanjutan. Dengan beban kerja yang beragam ini, fleksibilitas dalam mengatur waktu dan cara kerja dapat membantu dosen untuk mengelola tugas-tugas mereka secara lebih efektif dan efisien (Archer et al., 2024).

Di banyak institusi, termasuk Kampus IT&B Medan, terdapat hambatan struktural dan budaya yang dapat menghalangi penerapan fleksibilitas kerja. Beberapa dosen mungkin merasa terbebani dengan tanggung jawab yang terus meningkat tanpa dukungan yang memadai dari pihak manajemen. Di sisi lain, pendapatan karyawan, khususnya dosen, juga menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kinerja (Uwasenpatience & Irechukwu, 2023). Pendapatan yang memadai

tidak hanya penting untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, tetapi juga berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi yang diberikan oleh dosen (Zhou et al., 2021). Di banyak perguruan tinggi, terdapat perbedaan signifikan dalam skala gaji dosen, yang sering kali disebabkan oleh faktor-faktor seperti pengalaman kerja, kualifikasi akademik, dan prestasi individu (Alkandi et al., 2023). Namun, perbedaan ini kadang-kadang menimbulkan ketidakpuasan di kalangan dosen, terutama jika tidak disertai dengan transparansi dalam sistem remunerasi (Nugraha, 2021).

Pendapatan yang adil dan kompetitif diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas dosen terhadap institusi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mengkaji interaksi antara pendapatan dan fleksibilitas kerja, dan bagaimana kedua faktor ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen di Kampus IT&B Medan.

Kinerja dosen merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu perguruan tinggi. Kinerja ini tidak hanya diukur dari seberapa baik dosen dalam mengajar, tetapi juga dari kontribusi mereka dalam bidang penelitian, publikasi ilmiah, pengembangan kurikulum, dan pengabdian kepada masyarakat. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, dosen memerlukan dukungan yang memadai dari institusi, baik dalam bentuk fleksibilitas kerja maupun sistem remunerasi yang adil. Penelitian ini akan memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana kedua faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja dosen di Kampus IT&B Medan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengelola

perguruan tinggi dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mendukung kinerja dosen, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Dosen

Kinerja dosen berkaitan dengan tingkat kemahiran dan efektivitas dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam lingkungan profesional (Lubis, Syaifuddin, Sofiyan, et al., 2023). Kinerja dosen dapat dilihat sebagai tingkat dan efektivitas dosen dalam menyelesaikan tugas, sambil memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik mungkin (Astika et al., 2022).

Dosen memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menghasilkan ide-ide baru, memberikan barang atau jasa yang luar biasa, dan segera beradaptasi dengan pergeseran di pasar (Syaifuddin et al., 2022).

Tinjauan kerja adalah prosedur formal yang menganalisis pekerjaan dosen. Mereka memberikan kesempatan bagi dosen dan pemimpin untuk secara kolaboratif mengevaluasi pencapaian, kekuatan, dan area yang perlu dikembangkan (Nasib, 2022).

2.2 Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja mengacu pada pengaturan kerja yang memberikan otonomi lebih besar kepada para dosen dalam menentukan waktu, lokasi, dan cara mereka melaksanakan pekerjaan mereka (L. Wang & Xie, 2023). Fleksibilitas kerja dapat dilihat sebagai pendekatan strategis yang semakin populer karena keuntungannya bagi para pendidik dan pemberi kerja. Namun, penerapannya yang efektif memerlukan penetapan aturan yang sesuai untuk memastikan keberhasilannya (Taibah & Ho, 2023).

Tujuannya adalah untuk memfasilitasi instruktur dalam mencapai keseimbangan yang harmonis antara komitmen profesional dan pribadi mereka, sementara secara bersamaan memenuhi persyaratan dan tujuan organisasi (Jiang et al., 2023). Fleksibilitas memungkinkan akademisi untuk secara efektif menyeimbangkan kewajiban pribadi dan profesional, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan (Jiang et al., 2023). Dengan mengurangi kendala jam kerja dan tempat kerja yang tetap, instruktur dapat mengurangi tingkat stres dan dengan demikian meningkatkan kinerja mereka sejauh mungkin (Krajčik et al., 2023).

2.3 Pendapatan Dosen

Pendapatan dosen mengacu pada jumlah uang atau remunerasi yang diterima dosen sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang diberikan kepada organisasi (Martin, 2018). Uang atau remunerasi yang cukup dapat meringankan tekanan finansial yang dapat menghambat konsentrasi dan efektivitas kerja dosen (Nasib & Chaniago, 2018). Dosen yang aman secara finansial biasanya menunjukkan perhatian dan produktivitas yang lebih besar, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja (Fadli & Nasib, 2020).

Perusahaan yang gagal memberikan remunerasi yang kompetitif berisiko kehilangan dosen yang sangat terampil yang mungkin mencari prospek yang lebih baik di tempat lain (Novirsari et al., 2022). Singkatnya, tingkat pendapatan dosen, yang juga dikenal sebagai kompensasi, memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja (Song, 2020). Memberikan remunerasi yang adil dan cukup dapat meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, yang mengarah pada kinerja dan keuntungan yang optimal bagi organisasi (Butt, 2020).

C. METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari semua anggota fakultas yang bekerja di Kampus IT&B Medan. Karena jumlah populasi yang terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, yang melibatkan penggunaan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel yang akan diambil akan dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95%. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan dan temuan-temuan penelitian sebelumnya.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan survei langsung kepada dosen di Kampus IT&B Medan, maupun melalui penyebaran melalui internet. Alat analisis menggunakan regresi linier untuk menguji data yang terkumpul, yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor independen (fleksibilitas kerja dan remunerasi dosen) terhadap variabel dependen (kinerja dosen). Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, untuk mengetahui apakah data memenuhi syarat regresi linier.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penyebaran angket kuesioner maka diperoleh keseluruhan data yang terkumpul berjumlah 56 orang. Dengan hasil dari penyebaran angket kuesioner pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Angket

Keterangan	Jumlah	Persentase
-------------------	---------------	-------------------

	(Orang)	(%)
Kuesioner yang diperoleh	56	100%
Jumlah kuesioner	56	100%

Data diolah 2024

Pengujian Validitas Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas penelitian menunjukkan bahwa semua item pernyataan dianggap valid. Nilai r yang dihitung, yang semuanya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2006, yang memberikan bukti untuk kesimpulan ini.

Uji Reliabilitas Penelitian

Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha semluruh variabel $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan setiap item dinyatakan reliable.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka nilai *Kolmogorov Smirnov* signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,678. Nilai 0,678 tersebut tentunya dapat diketahui lebih besar dari 0,05. Dari nilai tersebut maka dapat dibuktikan bahwa seluruh data yang ada pada penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6.678	3.456		2.200	.030
1	Fleksibilitas Kerja	.167	.065	.238	2.789	.000
	Pendapatan	-.256	.567	-.293	3.768	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data diolah SPSS

Pengujian secara parsial pada penelitian ini, maka diperoleh hasilnya yaitu pada Tabel 2 diatas. Dari hasil pengujian hipotesis maka dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh dari fleksibilitas kerja (X1) terhadap kinerja dosen (Y) dari hasil analisis regresi pada penelitian ini maka diketahui nilai dari t-hitung $2.789 > t\text{-tabel } 1.984$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat diketahui bahwa dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini diterima. Dari hasil pengujian hipotesis maka diketahui fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen.
2. Pengaruh dari pendapatan kerja (X2) terhadap kinerja dosen dari hasil analisis regresi pada penelitian ini maka diketahui nilai dari t-hitung $3.768 > t\text{-tabel } 1.984$ dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Dapat diketahui bahwa dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini diterima. Dari hasil pengujian hipotesis maka diketahui pendapatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	154.025	2	85.007	3.675	.000 ^a
Residual	753.34	94	16.665		
Total	878.675	56			

a. Dependent Variable: kinerja dosen

b. Predictors: (Constant), fleksibilitas kerja, pendapatan

Sumber: Data diolah SPSS

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, diketahui seluruh hasil regresinya dapat dilihat pada Tabel 3. diatas. Diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($3.675 > 3,090$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil bahwa fleksibilitas kerja dan pendapatan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil Uji Determinasi (*R-Square*)

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.362	.564	2.60346

a. Predictors: (Constant), fleksibilias kerja, pendapatan

Sumber: Data diolah SPSS

Pengujian determinasi pada penelitian ini memperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel diatas. Dari hasil pengujian maka menunjukkan bahwa variabel kinerja dosen (Y) mampu dijelaskan oleh variabel fleksibilitas kerja (X1), dan pendapatan (X2) sebesar 56,4% sisanya 43,6% ternyata dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dosen

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Kampus IT&B Medan. Fleksibilitas kerja memungkinkan dosen untuk mengatur waktu dan

lokasi kerja mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ini sejalan dengan teori bahwa karyawan yang memiliki otonomi lebih besar dalam menentukan cara mereka bekerja cenderung lebih termotivasi dan produktif. Di lingkungan akademik, di mana dosen harus menjalankan berbagai peran seperti pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, fleksibilitas kerja menjadi faktor penting yang mendukung efektivitas dan efisiensi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa fleksibilitas secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Krajčik et al., 2023)(Jiang et al., 2023)(Taibah & Ho, 2023).

Pengaruh pendapatan terhadap kinerja dosen

Pendapatan juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Pendapatan yang memadai tidak hanya meningkatkan kesejahteraan dosen, tetapi juga memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen terhadap institusi. Ketika dosen merasa bahwa pendapatan mereka mencerminkan kontribusi dan kinerja mereka, mereka cenderung lebih puas dan menunjukkan performa yang lebih baik. Hasil ini mendukung teori motivasi yang menyatakan bahwa kompensasi finansial yang adil adalah salah satu pendorong utama kinerja karyawan. Di sektor pendidikan tinggi, di mana tanggung jawab kerja dosen sangat beragam dan menuntut, pendapatan yang kompetitif menjadi penting untuk memastikan bahwa dosen dapat fokus pada tugas-tugas akademik mereka tanpa terganggu oleh masalah keuangan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pendapatan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan (Lesmana, 2020)(Mikelsone et al., 2022)(Emmanuel & Joseph, 2021).

Pengaruh fleksibilitas kerja dan pendapatan terhadap kinerja dosen

Pengujian yang dilakukan memberikan hasil bahwa fleksibilitas kerja dan pendapatan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Kampus IT&B Medan. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen Kampus IT&B Medan. Untuk meningkatkan kinerja dosen, manajemen perlu mempertimbangkan kebijakan yang lebih fleksibel dalam hal jam kerja dan lokasi kerja. Selain itu, perlu adanya evaluasi terhadap skema remunerasi untuk memastikan bahwa pendapatan dosen mencerminkan kontribusi mereka secara adil. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dan pendapatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Madhani, 2021)(Kurniawan, 2021)(Indiyati, 2021).

E. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diatas maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu fleksibilas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari Dosen di Kampus IT&B Medan. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa dosen yang memiliki kebebasan untuk mengatur waktu dan tempat kerja cenderung merasa lebih nyaman dan fokus, yang dapat meningkatkan produktivitas sehingga kinerja akan semakin optimal. Terakhir pendapatan atau gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari Dosen di

Kampus IT&B Medan. Dari penelitian yang dilakukan maka diketahui bahwa dengan pendapatan yang semakin baik maka tentu dapat meningkatkan motivasi dosen dalam melakukan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja pula.

Dari penelitian ini maka dapat memberikan wawasan tentang pentingnya memberikan fleksibilitas kerja dan tingkat pendapatan yang kompetitif untuk meningkatkan kinerja dosen. Bagi penelitian selanjutnya, maka bisa mengeksplorasi peran variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau kesejahteraan mental dalam hubungan antara fleksibilitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(4), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su15043415>
- Archer, R., Lewis, R., Yarker, J., Zernerova, L., & Flaxman, P. E. (2024). Increasing workforce psychological flexibility through organization-wide training: Influence on stress resilience, job burnout, and performance. *Journal of Contextual Behavioral Science*, *33*(February), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2024.100799>
- Astika, E., Nasib, Bhastary, M. D., Amalia, F., & Hou, A. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Satisfaction. *Jmari*, *3*(1), 1–12.
- Butt, R. S. (2020). Effect of Job Stress, Benefits and Salary on Employee Job Satisfaction Based on Mediating and Moderating Role of Work Environment and Leadership: Evidence from Telecom Sector. *International Journal of Engineering and Management Research*, *10*(03), 121–130. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.3.19>
- Emmanuel, N., & Joseph, N. (2021). Employee and Organisational Performance: Employees Perception of Intrinsic and Extrinsic

- Rewards System. *Applied Journal of Economics, Management and Social Sciences*, 2(1), 26–32.
<https://doi.org/10.53790/ajmss.v2i1.5>
- Erhel, C., Guergoat-Larivière, M., & Mofakhami, M. (2024). Diversity of flexible working time arrangements and workers' health: An analysis of a workers' panel and linked employer-employee data for France. *Social Science and Medicine*, 356(July), 1–13.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.117129>
- Fadli, A., & Nasib. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. CV. Pena Persada.
- Hensellek, S., Kleine-Stegemann, L., & Kollmann, T. (2023). Entrepreneurial leadership, strategic flexibility, and venture performance: Does founders' span of control matter? *Journal of Business Research*, 157(October 2021), 1–14.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113544>
- Husain, Z., Dayan, B., & Sabir, I. (2024). Roles of organizational flexibility and organizational support on service innovation via organizational learning – A moderated mediation model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(3), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100367>
- Indiyati, F. T. K. A. P. P. D. (2021). Turnover Intention Among Lecturers in Private Higher Education: the Direct Impact of Financial Rewards and Mediation of Job Satisfaction and Effective Organizational Commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 282–295.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.05>
- Jiang, L., Pan, Z., Luo, Y., Guo, Z., & Kou, D. (2023). More flexible and more innovative: the impact of flexible work arrangements on the innovation behavior of knowledge employees. *Frontiers in Psychology*, 14(April), 1–11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1053242>
- Krajčák, M., Schmidt, D. A., & Baráth, M. (2023). Hybrid Work Model: An Approach to Work–Life Flexibility in a Changing Environmentfile:///C:/Users/ADLINA/Desktop/workstress,mental health.pdf. *Administrative Sciences*, 13(6), 1–8.
- Kurniawan, R. (2021). Impact of Perceived Supervisor Support and Rewards and Recognition Toward Performance Through Work Satisfaction and Employee Engagement in Employee Marketing Banks. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 171–192.
<https://doi.org/10.25105/ber.v21i1.9280>

- Lesmana, H. (2020). An Analysis Of Work Ethics And Incentives Influence On Employees Job Satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 872–880.
- Lubis, F. R. A., Syaifuddin, Lubis, Y., & Nasib. (2023). The Influence of Managerial Coaching and Team Autonomy on Employee Performance in Palm Oil Plantation and Processing Companies in Sumatra. *Society*, 11(2), 626–643. <https://doi.org/10.33019/society.v11i2.587>
- Lubis, F. R. A., Syaifuddin, Sofiyan, Lubis, Y., & Nasib. (2023). Impact of Improving Organizational Climate , Employee Empowerment on Employee Engagement and Performance. *Journal of System and Management Sciences*, 13(2), 273–284. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0219>
- Madhani, P. M. (2021). Effective Rewards and Recognition Strategy: Enhancing Employee Engagement, Customer Retention and Company Performance. *The Journal of Total Rewards*, 29(2), 39–48. <https://ssrn.com/abstract=3672972>
- Martin, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 423–428.
- Mikelsone, E., Segers, J.-P., & Spilbergs, A. (2022). Governance of Web-Based Idea Management System Rewards: From the Perspective of Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(2), 1–11. <https://doi.org/10.3390/joitmc8020097>
- Nasib. (2022). Changes in the Performance of Millennial Employees during the Covid 19 Period at Four Star Hotels in Medan City. *International Journal of Research and Review*, 19(April), 320–324.
- Nasib, & Chaniago, S. (2018). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Abdi Ilmu*, 1(1), 63–76.
- Novirsari, E., Nasib, & Simanjuntak, M. S. M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Sarana Industama Perkasa pengolah kelapa sawit . Sarana Industama Perkasa dituntut untuk terus meningkatkan kepuasan. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(2), 284–303.
- Nugraha, R. Q. Iham A. N. M. (2021). The effect of skill and incentives on employee performance at RSUD Dr. Soekardjo

- Tasikmalaya. *Management and Business Review*, 5(1), 18–28.
<https://doi.org/10.21067/mbr.v5i1.5374>
- Song, Y. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649–2668.
<https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Syaifuddin, Ananda, F. R., Lubis, Y., & Nasib. (2022). Can Life Satisfaction Become an Important Role in Increasing Employee Performance? A Case Study. *Journal of System and Management Sciences*, 12(6), 379–397.
<https://doi.org/10.33168/JSMS.2022.0623>
- Syaifuddin, Efendi, B., Novirsari, E., Lubis, Y., & Nasib. (2023). Organizational Justice and Corporate Social Responsibility on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 10(3), 151–165. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2023.0312>
- Taibah, D., & Ho, T. C. F. (2023). The Moderating Effect of Flexible Work Option on Structural Empowerment and Generation Z Contextual Performance. *Behavioral Sciences*, 13(3), 1–14.
<https://doi.org/10.3390/bs13030266>
- Uwasenpatience, & Irechukwu, E. N. (2023). Influence of Remuneration Structure on Employee Performance at MTN Rwandacell Headquarters. *Journal of Human Resource & Leadership*, 7(2), 26–43.
<https://doi.org/10.53819/81018102t4146>
- Wang, L., & Xie, T. (2023). Double-Edged Sword Effect of Flexible Work Arrangements on Employee Innovation Performance: From the Demands–Resources–Individual Effects Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13), 1–27.
<https://doi.org/10.3390/su151310159>
- Wang, Y., Cao, Y., Xi, N., Chen, H., & Gianni, M. (2021). High-Performance Work System, Strategic Flexibility, and Organizational Performance — The Moderating Role of Social Networks. *Frontiers in Pharmacology*, 12(November), 1–10.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.670132>
- Zhou, J., Oldham, G. R., Chuang, A., & Hsu, R. S. (2021). Enhancing Employee Creativity: Effects of Choice, Rewards and Personality. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 503–513.
<https://doi.org/10.1037/apl0000900>