

Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga-Regional Kalimantan

Fitri Nurhayati¹, Dirga Lestari²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia^{1,2}

*Email fitrinuraya5@gmail.com; dirga.lestari.as@feb.unmul.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 11-06-2026
Disetujui 16-06-2026
Diterbitkan 18-06-2026

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work flexibility and job specialization on employee performance at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan. This research used a quantitative method with data collection techniques through questionnaires distributed to employees in the marketing division. The population in this study consisted of 40 employees, and all members of the population were used as samples through saturated sampling techniques. The data analysis techniques used were validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination using SPSS version 21. The results showed that work flexibility had a positive but insignificant effect on employee performance with a significance value of $0.813 > 0.05$. Meanwhile, job specialization had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.002 < 0.05$. Simultaneously, work flexibility and job specialization significantly affected employee performance with an F-count value of 7.567 and a coefficient of determination value of 29.0%. Based on these results, it can be concluded that job specialization has a more dominant influence on improving employee performance at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan.

Keywords: Work Flexibility, Job Specialization, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian divisi pemasaran. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,813 > 0,05$. Sementara itu, spesialisasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Secara simultan fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 7,567 dan nilai koefisien determinasi sebesar 29,0%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa spesialisasi pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Spesialisasi Pekerjaan, Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nurhayati, F., & Lestari, D. . (2026). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga-Regional Kalimantan. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(4), 6066-6074. <https://doi.org/10.63822/rnwgh547>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana operasional perusahaan, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, serta keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia karena kinerja yang optimal akan berdampak langsung terhadap pencapaian target dan daya saing perusahaan.

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Salah satu faktor yang menjadi perhatian dalam perkembangan manajemen modern adalah fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja merupakan sistem kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu, tempat, maupun pola kerja sesuai dengan kebutuhan dan kondisi tertentu tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan. Penerapan fleksibilitas kerja dinilai mampu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), sehingga dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mendorong peningkatan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Selain fleksibilitas kerja, spesialisasi pekerjaan juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Spesialisasi pekerjaan merupakan pembagian tugas berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian tertentu yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Melalui spesialisasi pekerjaan, karyawan dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan kompetensinya sehingga proses kerja dapat berlangsung secara lebih efektif dan efisien. Spesialisasi pekerjaan juga memungkinkan terciptanya peningkatan kualitas kerja, percepatan proses produksi, serta pengurangan tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Namun demikian, apabila penempatan kerja tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, maka dapat menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

PT. Pertamina Patra Niaga sebagai perusahaan yang bergerak di bidang hilir minyak dan gas memiliki peranan penting dalam mendukung distribusi energi di wilayah Kalimantan. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun, berdasarkan kondisi yang terjadi di perusahaan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, seperti adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sehingga memengaruhi efektivitas kerja dan kualitas hasil pekerjaan. Selain itu, sistem fleksibilitas kerja belum diterapkan secara optimal, padahal fleksibilitas kerja berpotensi meningkatkan kenyamanan kerja, mengurangi tekanan kerja, dan mendorong produktivitas karyawan.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan sistem kerja yang fleksibel serta penempatan karyawan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki diharapkan mampu menciptakan efektivitas kerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Moeheriono (2012), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Anwar Prabu Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan sistem kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu, tempat, maupun metode kerja. Penerapan fleksibilitas kerja bertujuan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas karyawan. Menurut Donald S. Carlson dkk. (2010), fleksibilitas kerja adalah pengaturan kerja formal maupun informal yang memungkinkan karyawan menentukan kapan dan di mana pekerjaan dilakukan. Fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, serta membantu karyawan menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi.

Spesialisasi Pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian tugas berdasarkan kemampuan atau keahlian tertentu agar pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif dan efisien. Menurut Stephen P. Robbins (2016), spesialisasi pekerjaan merupakan proses pembagian pekerjaan menjadi tugas-tugas yang lebih spesifik sehingga setiap pekerja fokus pada bidang tertentu. Penerapan spesialisasi pekerjaan dapat meningkatkan keterampilan, efisiensi, dan kualitas hasil kerja, namun perlu diterapkan secara seimbang agar tidak menimbulkan kejenuhan kerja pada karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari fleksibilitas kerja (X1) dan spesialisasi pekerjaan (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Fleksibilitas kerja diukur melalui fleksibilitas waktu, fleksibilitas penjadwalan, dan fleksibilitas tempat kerja, sedangkan spesialisasi pekerjaan diukur melalui penempatan karyawan, beban kerja, dan pembagian pekerjaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi pemasaran pada PT. Pertamina Patra Niaga yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics dengan

beberapa tahapan analisis, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (Adjusted R Square). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan Timur dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. PT Pertamina Patra Niaga merupakan Subholding Commercial & Trading dari PT Pertamina (Persero) yang bergerak pada kegiatan bisnis hilir energi seperti penerimaan, penimbunan, dan penyaluran BBM, LPG, pelumas, serta produk petrokimia. Perusahaan ini memiliki jaringan distribusi yang luas sehingga mampu mendukung kebutuhan energi di berbagai sektor seperti industri, ritel, aviasi, dan maritim. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan berkomitmen menerapkan prinsip Environmental, Social, and Governance (ESG) guna mendukung pembangunan berkelanjutan dan menciptakan pertumbuhan bisnis yang berorientasi pada inovasi.

Visi PT. Pertamina Patra Niaga yaitu menjadi perusahaan Commercial & Trading berkelas dunia di bidang energi, petrokimia, dan produk kimia lainnya. Sedangkan misinya adalah menjalankan bisnis energi secara profesional, mendukung penyediaan energi nasional, mengembangkan bisnis secara agresif di pasar domestik maupun internasional, menciptakan sumber daya manusia unggul berbasis teknologi dan digital, serta menjadi bagian dari pengembangan investasi dan distribusi industri energi.

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 26 orang atau 65%, sedangkan laki-laki sebanyak 14 orang atau 35%. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 26–30 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau 77,5%, sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif kerja.

Berdasarkan tingkat pendidikan, seluruh responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 40 orang atau 100%. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia pada perusahaan memiliki tingkat pendidikan yang baik. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 2–5 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 45%, kemudian diikuti responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 16 orang atau 40%, dan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 6 orang atau 15%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 83,6 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan Timur dinilai baik. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator kualitas kerja dengan indeks sebesar 90,0, sedangkan indikator terendah berada pada aspek kerja sama dengan indeks sebesar 77,5. Secara umum, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Variabel Fleksibilitas Kerja memperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 86,6 yang juga termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan fleksibilitas kerja yang baik kepada karyawan, baik dari segi waktu kerja, pengaturan pekerjaan, maupun tempat kerja. Indikator tertinggi terdapat pada kemampuan penyesuaian kerja dengan indeks sebesar 95,0. Kondisi ini

menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja mampu memberikan kenyamanan dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, variabel Spesialisasi Pekerjaan memperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 81,5 yang termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian kerja pada perusahaan telah berjalan dengan baik sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing karyawan. Indikator dengan nilai tertinggi berada pada pembagian tugas kerja dengan indeks sebesar 85,0, sedangkan indikator terendah sebesar 77,5 tetap berada dalam kategori baik.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,312. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel Fleksibilitas Kerja (X1), diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu FK1 sebesar 0,598, FK2 sebesar 0,668, FK3 sebesar 0,600, FK4 sebesar 0,660, FK5 sebesar 0,675, dan FK6 sebesar 0,448. Dengan demikian seluruh indikator pada variabel Fleksibilitas Kerja dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil pengujian validitas pada variabel Spesialisasi Pekerjaan (X2) juga menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,312. Nilai r hitung masing-masing indikator yaitu SP1 sebesar 0,457, SP2 sebesar 0,510, SP3 sebesar 0,467, SP4 sebesar 0,488, SP5 sebesar 0,408, dan SP6 sebesar 0,469. Oleh karena itu seluruh indikator variabel Spesialisasi Pekerjaan dinyatakan valid.

Selanjutnya, hasil pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Nilai r hitung masing-masing indikator yaitu KK1 sebesar 0,634, KK2 sebesar 0,776, KK3 sebesar 0,758, KK4 sebesar 0,524, dan KK5 sebesar 0,601. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa variabel Fleksibilitas Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,662, variabel Spesialisasi Pekerjaan sebesar 0,663, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,663. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari nilai batas reliabilitas yaitu 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std Error
0,539	0,290	0,252	1,368

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,539 menunjukkan bahwa hubungan antara Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan berada pada kategori sedang. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,252 menunjukkan bahwa sebesar 25,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

variabel Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig
7,567	2,63	0,002

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 7,567 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,63 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0,238	2,026	0,813	Tidak Signifikan
Spesialisasi Pekerjaan	3,347	2,026	0,002	Signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi sebesar $0,813 > 0,05$. Sementara itu, variabel Spesialisasi Pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun demikian, fleksibilitas kerja tetap memberikan dampak positif karena mampu menciptakan kenyamanan kerja dan membantu karyawan menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi tertentu.

Di sisi lain, Spesialisasi Pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian pekerjaan sesuai kemampuan dan keahlian karyawan mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Dengan adanya spesialisasi pekerjaan, karyawan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan tugas sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal. Semakin baik penerapan spesialisasi pekerjaan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Berdasarkan hasil jawaban responden, variabel fleksibilitas kerja memperoleh nilai rata-rata indeks sebesar

86,6 yang termasuk dalam kategori tinggi. Sementara itu, variabel Spesialisasi Pekerjaan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan mampu meningkatkan efektivitas serta kualitas kerja karyawan. Variabel spesialisasi pekerjaan memperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 81,5 yang juga termasuk dalam kategori tinggi. Secara simultan, Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 29,0%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis memberikan saran agar PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan terus meningkatkan penerapan fleksibilitas kerja dengan tetap memperhatikan standar operasional dan kenyamanan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan produktif. Selain itu, perusahaan juga diharapkan lebih memperhatikan penerapan spesialisasi pekerjaan dengan memberikan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing karyawan agar kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun kepemimpinan agar penelitian mengenai kinerja karyawan dapat menjadi lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adullah, M. M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. In perpustakaan nasional RI.
- Ainanur, & S. T. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal ilmiah magister manajemen; 1-14.
- Alfian seffin oktriwina. (2021). Penting untuk karier, ini manfaat dan tips menjadi fleksibel dalam bekerja.
- Dermawan, D. (2017). Pengaruh dana perimbangan, ukuran legalistik, deferensiasi fungsional, spesialisasi pekerjaan terhadap tingkat pengungkapan laporan keuangan.
- Fathoni. (2006). Manajemen sumber daya manusia. PT. Rineka Cipta. Frydatama,
- P. (2020). Pengaruh fleksibilitas kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja driver gojek melalui mediasi kepuasan kerja.
- Kacmar, C. G. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes in the work family. Of managerial psychology, 24(4), 330-355.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori & praktik) cetakan ke 1. PT. Raja grafindo persada.
- Lusiana, N. (2020). Pengaruh kompensasi finansial, fleksibilitas dan stres kerja terhadap kepuasan kerja driver gojek di kota medan.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya perusahaan, cetakan kesembilan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mifta Septarima. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pengadaian Syariah Simpang Patal Palembang.
- Moehiono. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Novia Lusiana. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek melalui Mediasi Kepuasan Kerja.
- Nuraini, D. (2017). Pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediating

- Prof.Dr.Winardi,SE. (2016). Pengertian spesialisasi kerja. In med, 386. Robbins, j. (2016). Definisi operasional variabel. In med.
- Rothause, T. (1994). Job satisfaction and the parent worker the rolo of flexibility and rewards. Jurnal of vocational behavier, 44(3),317-336.
- Selby, & Wison. (2003). Handbook of flexible working. New York: New york plenum press.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan research and development. Bandung: Alfabeta.
- Thibodeaux. (2012). What is jobspecialization E- How electronic magazine.
- Triyaningsih. (2014). Analisis pengaruh disiplin kerja,motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan universitas slamet riyadi surakarta. 31- 38.
- Wirawan. (2009). Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori,aplikasi dan penelitian. Jakarta: Salemba empat.
- Yazdanifard, S. (2014). Impact of flexible working hours on worklife balance. Journal of industrial and bussines managment America, 20-2