

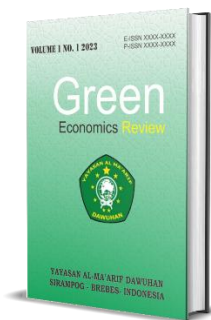


Pengaruh Green Behavior dan Green Innovation terhadap Kinerja Keberlanjutan Perusahaan

Pengaruh Green Behaviour dan Green Inovation terhadap Corporate Sustainability Performance

Lifiya Kholifatunnisa, Bayu Kurniawan Noni Setyorini

Universitas PGRI Semarang, Indonesia



ARTICLE INFO

Article history:

Received 1 January 2024

Accepted 20 February 2024

Publish 30 February 2025

Keywords:

green behavior, green innovation, corporate sustainability performance

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of green behavior and green innovation on corporate sustainability performance, with a focus on KOPERSEMAR Group. The research employs a quantitative approach. The population consists of all employees working at the KOPERSEMAR Group office in Semarang. The sampling technique used is purposive sampling, resulting in a total sample of 172 respondents. This study applies Multiple Linear Regression Analysis using SPSS Version 26 to analyze the data. The findings indicate that green behavior does not have a significant impact on corporate sustainability performance. However, green innovation has a positive and significant effect on corporate sustainability performance. These results suggest that while environmentally friendly behaviors among employees may not directly enhance corporate sustainability performance, the implementation of innovative green practices within the company plays a crucial role in achieving sustainability goals. The findings contribute to the growing body of literature on sustainable corporate practices by highlighting the importance of green innovation in organizational performance. Companies seeking to enhance their sustainability performance should focus on fostering green innovation through technological advancements, process improvements, and sustainable product development. Future research could explore the moderating or mediating factors that might strengthen the relationship between green behavior and corporate sustainability performance. Additionally, expanding the study to different industries or incorporating qualitative insights could provide a more comprehensive understanding of the dynamics between green practices and corporate sustainability.

@ Green Economics Review



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Introduction

Isu keberlanjutan lingkungan hidup semakin marak kita di lingkungan sekitar seperti di pemerintah, maupun di bidang usaha (Perusahaan). Sebagai negara berkembang, Indonesia masih berfokus pada upaya meningkatkan perekonomian dan kinerja berkelanjutan (*sustainability performance*) melalui berbagai sektor, salah satunya perusahaan. *corporate sustainability* yang berorientasi pada strategi bisnis jangka panjang untuk memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan dengan memperhatikan pertumbuhan ekonomi, perlindungan lingkungan, dan keadilan sosial, menjadi dasar penting dalam menilai keberhasilan implementasi konsep ini.

Hadjri dkk. (2020) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia menjadi salah satu bagian utama dalam perusahaan atau organisasi yang membawa dampak yang cukup besar dalam kinerja suatu. Ketika karyawan mengadopsi sikap yang mendukung praktik ramah lingkungan, hal ini tidak hanya memperkuat efisiensi operasional tetapi juga mempertinggi citra organisasi sebagai entitas yang bertanggung jawab terhadap *sustainability*. Selain itu, inovasi yang dilakukan oleh perusahaan, baik dalam hal produk maupun proses yang lebih ramah lingkungan, dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap *corporate sustainability performance*.

Penelitian ini didasarkan pada adanya inkonsistensi hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Christina dkk. (2023) menyatakan bahwa *green behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate sustainability performance*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2023) yang justru menyatakan bahwa *employee green behavior* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *corporate sustainability performance*. Selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Sopian (2024) menyatakan bahwa *green innovation* memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan secara simultan. Hasil temuan ini menekankan bahwa inovasi yang ramah lingkungan (*green innovation*) memiliki peran penting dalam mendukung keberlanjutan kinerja perusahaan (*sustainability performance*). Namun demikian, pendapat tersebut tidak selaras dengan studi yang dilaksanakan oleh Lim dkk. (2022) yang menyatakan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *green innovation* terhadap *sustainability performance*.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Karyawan PLN Sektor Semarang (KOPERSEMAR). Peran perilaku karyawan yang ramah lingkungan (*green behavior*) dan inovasi ramah lingkungan (*green innovation*) di KOPERSEMAR Group mencerminkan upaya perusahaan dalam mendukung prinsip keberlanjutan yang ramah lingkungan. Meskipun demikian, belum ada evaluasi yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana kontribusi kedua aspek tersebut terhadap peningkatan kinerja keberlanjutan perusahaan atau *corporate sustainability performance*. Penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *green behavior* dan *green innovation* terhadap *corporate sustainability performance* pada KOPERSEMAR Group.

Literature Review

Corporate Sustainability Performance

Corporate sustainability performance merupakan kemampuan perusahaan untuk mengurangi dampak operasionalnya terhadap lingkungan dan pihak lain seperti karyawan dan masyarakat, sambil tetap menjaga kelangsungan bisnis dalam jangka panjang (Susanto dan Sopian, 2024). *Corporate sustainability performance* merupakan kemampuan atau kesiapan perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasional industri dengan mempertimbangkan kelestarian serta dampak terhadap lingkungan, baik dari bidang ekonomi, sosial, maupun lingkungan. Pengukuran *Corporate sustainability performance* menurut Le dan Tham (2024) dilihat dari sudut pandang *triple bottom line* yaitu menyeimbangkan 3 aspek yaitu; Ekonomi (*profit*), Sosial (*people*) dan Lingkungan (*planet*)

Green Behavior

Green behavior adalah tindakan yang dilakukan seorang karyawan secara sadar dalam dunia kerja dengan

memperhatikan dampaknya terhadap keberlanjutan lingkungan perusahaan. *Employee green behavior* pada dasarnya berkaitan dengan tindakan dan sikap karyawan yang berorientasi pada peningkatan ketidakterdapat serta pengurangan dampak negatif terhadap lingkungan di tempat kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan secara mandiri maupun kolaboratif (Malsha dkk. 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku hijau karyawan menurut Quan dkk. (2022) terbagi menjadi 2 kategori, antara lain: Lingkungan Individu Karyawan Kepemimpinan Ramah Lingkungan. Zhang dkk. (2021) dan Munawarah dkk. (2024) menyatakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *green behavior* antara lain: Pembelajaran Ramah Lingkungan, Praktik Individu, mempengaruhi Orang Lain dan Suara Organisasi.

Green Innovation

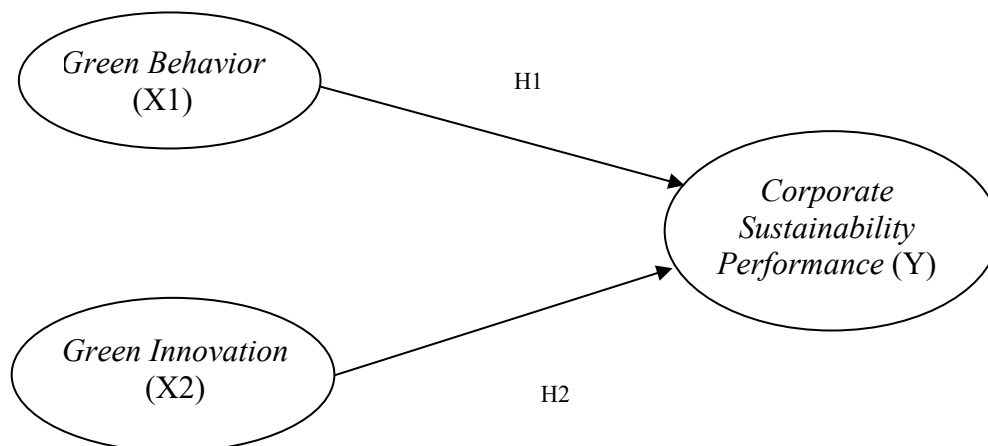
Green innovation atau inovasi ramah lingkungan merupakan sebuah inovasi dalam perusahaan baik dari produk, proses, teknologi atau praktik yang dibuat untuk keberlanjutan perusahaan dengan memperhatikan dampak terhadap lingkungan. Menurut Melinawaty et al. (2024) *Green innovation* merujuk pada inovasi yang mampu mengatasi dampak lingkungan, selaras dengan pencapaian target lingkungan perusahaan, serta memberikan dampak positif bagi kelestarian lingkungan. Menurut Febriyanto dkk. (2024) indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran *green innovation* antara lain; *Green Process Innovation*, *Green Product Innovation*, dan *Green Organizational Innovation*.

Model Empiris Penelitian

Model empiris penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1.

Model Empiris Penelitian



Sumber: Pahalasari dan Murwaningsari (2023) dikembangkan untuk penelitian ini, 2025

X1 : Variabel *green behavior* (variabel independen)

X2 : Variabel *green innovation* (variabel independen)

Y : Variabel *corporate sustainability performance* (variabel dependen)

H1 : *Green Behavior* berpengaruh terhadap *Corporate Sustainability Performance*.

H2 : *Green Innovation* berpengaruh terhadap *Corporate Sustainability Performance*.

Research Method

Desain Penelitian

Pada penelitian ini, metode atau desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan adalah karyawan KOPERSEMAR Group yang bekerja di kantor area Semarang berjumlah 192 karyawan. Berikut data populasi karyawan KOPERSEMAR Group berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 1.

Data Karyawan KOPERSEMAR Group

Pendidikan Terakhir	Jumlah
SD	5
SMP	15
SMA/SMK	136
D3	15
S1	21

Sumber: Data perusahaan digunakan untuk penelitian, 2025

Pada penelitian ini, akan melakukan penelitian tentang inovasi ramah lingkungan sehingga syarat seseorang memungkinkan memiliki kemampuan inovatif minimal lulusan SMA/SMK. Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 172 responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan *software* SPSS Versi 26.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat dalam penelitian yang digunakan untuk menguji apakah item pertanyaan dapat dianggap valid. Suatu kuesioner dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Ghozali, 2021).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada konsistensi suatu alat ukur apabila digunakan berkali-kali dalam melakukan penilaian terhadap objek yang dinilai. Apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2021). Studi ini menggunakan analisis regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh antar variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = konstanta

$b_1 b_2 b_n$ = koefisien regresi

$X_1 X_2 X_n$ = variable bebas

e = residual/error

Uji Hipotesis

1. Uji F adalah indikasi uji untuk melihat suatu model adalah model yang baik. Model regresi dikatakan baik apabila nilai signifikansi < 0,05.
2. Ketika nilai R Square rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen hanya memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen.
3. Uji T adalah indikasi uji untuk melihat pengaruh suatu variabel secara individual dalam model regresi (Ghozali, 2021). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi < 0,05.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
GB1	0,630	0,1497	Valid
GB2	0,484	0,1497	Valid
GB3	0,599	0,1497	Valid
GB4	0,447	0,1497	Valid
GB5	0,650	0,1497	Valid
GB6	0,650	0,1497	Valid
GB7	0,372	0,1497	Valid
GB8	0,297	0,1497	Valid
GI1	0,568	0,1497	Valid
GI2	0,521	0,1497	Valid
GI3	0,676	0,1497	Valid
GI4	0,630	0,1497	Valid
GI5	0,671	0,1497	Valid
GI6	0,547	0,1497	Valid
CSP1	0,622	0,1497	Valid
CSP2	0,597	0,1497	Valid
CSP3	0,506	0,1497	Valid
CSP4	0,593	0,1497	Valid
CSP5	0,632	0,1497	Valid
CSP6	0,508	0,1497	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan tabel diatas, maka seluruh pernyataan dalam variabel dikatakan valid.

Tabel 3.
Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	N of item	Keterangan
Green Behavior	0,794	8	Reliabel
Green Innovation	0,824	6	Reliabel
Corporate Sustainability Performance	0,813	6	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai Cronach Alpha untuk setiap variabel sudah menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,899	,312		2,880	,004

GB	,039	,080	,030	,479	,632
GI	,704	,063	,694	11,232	,000

a. Dependent Variable: CSPR

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berikut persamaan model regresi dalam penelitian ini:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 0,899 + 0,039X1 + 0,704X2$$

Keterangan:

Y = *Corporate Sustainability Performance*

X1 = *Green Behavior*

X2 = *Green Innovation*

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Besaran nilai konstanta sebesar 0,899 menunjukkan apabila nilai variabel *green behavior* (X1) dan *green innovation* (X2) adalah 0 maka besaran *corporate sustainability performance* (Y) sebesar 0,899.
2. Koefisien regresi pada *green behavior* (X1) bernilai positif yaitu 0,039 yang berarti setiap peningkatan *green behavior* sebesar 1 nilai maka akan meningkatkan *corporate sustainability performance* sebesar 0,039.
3. Koefisien regresi pada *green innovation* (X2) bernilai positif yaitu 0,704 yang berarti setiap peningkatan *green innovation* sebesar 1 nilai maka akan meningkatkan *corporate sustainability performance* sebesar 0,704.

Uji Model

Tabel 5.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,164	2	12,582	84,984	,000 ^b
	Residual	25,021	169	,148		
	Total	50,185	171			

a. Dependent Variable: CSP

b. Predictors: (Constant), GI, GB

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dikatakan baik.

Tabel 6.

Uji R-Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,496	,3847767953
				66194

Sumber:

a. Predictors: (Constant), GI, GB

b. Dependent Variable: CSP

Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis, pada nilai *adjusted R Square* dapat diketahui bahwa pengaruh variabel *green behavior* dan *green innovation* terhadap *corporate sustainability performance* sebesar 49,6%, sedangkan sisanya (100%-49,6%) = 50,4% dipengaruhi oleh variabel diluar model.

Tabel 7.

Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,899	,312		2,880	,004
GB	,039	,080	,030	,479	,632
GI	,704	,063	,694	11,232	,000

a. Dependent Variable: CSPR

Berdasarkan pada tabel 4.6 untuk melihat hipotesis berpengaruh signifikan atau tidak signifikan berdasarkan pada nilai *signifikansi*. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Apabila nilai *signifikansi* kurang dari 0,05 maka dikatakan hipotesis diterima. Sedangkan apabila nilai *signifikansi* lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai *signifikansi* pada pengaruh variabel *green behavior* terhadap *corporate sustainability performance* menunjukkan angka 0,632 yang lebih besar dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa *green behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap *corporate sustainability performance* (H1 ditolak). Nilai *P-Value* pada pengaruh variabel *green innovation* terhadap *corporate sustainability performance* menunjukkan angka 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *green innovation* berpengaruh signifikan terhadap *corporate sustainability performance* (H2 diterima).

Pembahasan

Pengaruh *Green Behavior* terhadap *Corporate Sustainability Performance*

Hasil penelitian ini didasarkan pada keadaan di lapangan bahwa Perilaku karyawan yang peduli lingkungan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa karyawan cenderung enggan untuk mengemukakan ide atau memberi tahu manajemen mengenai kebijakan dan tindakan yang mungkin merugikan lingkungan. Akibatnya, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam meningkatkan keberlanjutan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2023) yang menyatakan *green behavior* tidak memiliki pengaruh terhadap *corporate sustainability performance*. Didukung penelitian yang dilakukan Gitaya & Waskito (2024) yang menyatakan bahwa *employee eco-friendly behavior* berpengaruh tidak signifikan terhadap Keberlanjutan organisasi dengan nilai *P-Value* 0,053. Satria & Resmawa (2022) dalam penelitiannya menyatakan *green behavior* tidak terbukti berpengaruh positif pada Kinerja Lingkungan.

Pengaruh *Green Innovation* terhadap *Corporate Sustainability Performance*

Inovasi ramah lingkungan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan karena kemampuan karyawan dalam menciptakan inovasi yang ramah lingkungan, seperti menggunakan bahan yang lebih sedikit atau tidak menghasilkan polusi, racun, dan bahaya bagi lingkungan. Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan juga akan mendukung keinginan perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Sopian (2024) yang menghasilkan *green innovation* berpengaruh signifikan terhadap terhadap *sustainability performance*. Utami dan Emilia (2024) juga menyatakan *green innovation* berpengaruh signifikan terhadap *sustainable performance* di industri manufaktur palestina. Febriyanto dkk. (2024) dalam penelitiannya juga memberikan hasil *green innovation* secara signifikan berpengaruh terhadap *sustainability performance*.

Conclusion

Penelitian ini menggunakan metode Regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS Versi 26 untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *green behavior* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *corporate sustainability performance*. Variabel *green innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate sustainability performance*.

Recommendation

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan *green behavior* tidak berpengaruh terhadap *corporate sustainability performance*, diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan penerapan *green behavior* agar seluruh karyawan bisa membantu pencapaian kinerja perusahaan.
2. Perusahaan dapat melakukan evaluasi mengenai praktik *green behavior* dan *green innovation* terhadap kinerja perusahaan berkelanjutan agar mempermudah proses peningkatan kinerja perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menjelajahi objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian lebih beragam dan pengetahuan yang lebih mendalam.
4. Harapannya, penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain sebagai mediator *green behavior* dan *green innovation* terhadap *corporate sustainability performance*.
5. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel independen lain seperti *green human resource management*.

Reference

- Adriani, M dan Widiawan, K. (2017). “*penerapan motivasi karyawan menurut teori dua factor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri*”. Jurnal administrasi kantor. Vol. 5, No. 1, Hal. 81-98
- Alim.Y.A dan Prabowo. B (2023). “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada *Driver Shoppefood* di Sidoarjo”. *Religion ducation Laa Reiba Journal*. Vol. 5, No. 6.
- Amir, A. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Jakarta.
- Asteria, B dan Nurkholis, A. (2021) “*Ananlisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Bantul*”. Jurnal riset akuntansi dan bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha. Vol. 1, No. 1, Hal. 126-142.
- Aswaruddin dkk (2023). “*KOMPENSASI*”. Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia. Vol. 1, No. 1, Hal. 57-64. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bramanto dan Saputra. A.R (2022). “Pengaruh kompensasi dan jam kerja fleksibel Terhadap Kinerja Mitra *Driver* dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada PT Gojek Indonesia di Yogyakarta”. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Vol. 1, No.1, Hal. 1-15.
- Damanik. J.D (2023). “Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar” *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3, Hal. 792-802.
- Darmawan. A.S, Hamid. D, dan Mukzam. M.D (2020). “Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) distribusi jawa timur Area pelayanan dan jaringan (APJ) Malang””. Fakultas Ilmu Ekonomi.

-
- Fadhilah, N., Lestari, R., & Pratiwi, T. (2022). Reward System in Gig Economy: A Case Study of Online Drivers. *Journal of Service Management*, 12(1), 54-66.
- Fitriana, A., & Yuliawati, D. (2019). The Impact of Reward on Employee Performance: Evidence from Service Sector. *Economic and Management Journal*, 3(2), 113-121.
- Gusnita. (2023). “*pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan di CUKELING kumpang batu buil, Kabupaten Batu*”. *Jurnal Ekonomi Integra*. Vol 13, No. 2, Hal. 424-432.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York: World Publishing Company.
- Hill, J. E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2018). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & family*, 11 (2), 149-163.
- Irawan, S., Susanto, E., & Sari, P. (2020). Flexible Working Hours and Employee Productivity in Digital Era. *Journal of Business and Economics*, 15(4), 225-234.
- Ishak. A.P, Soegoto. A.S, Dan Trang. I (2016). “*Lingkungan kerja, pelatihan dan Pemberdayaan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwaswara Manado*”. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 2, Hal. 592-601.
- Kasmir, (2019). *Kinerja karyawan: teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali press
- Kumentas. R.J, Rorong. I. P, Dan Maramis. M. (2022) “*Analisi perbandingan pendapatan Driver Ojek Online Gojek (Studi pada Driver Ojek dan Ojek Online di Minahasa Utara)*”. *Jurnal berkala Ilmiah Efisiensi*.Vol. 22, No. 6.
- Lesmana. A (2020). “*Pengaruh job street dan Job Engagement Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Gojek di Kabupaten Sukabumi*”. *Jurnal Ekonomak*. Vol. VI, No. 1.
- Mangkunegara (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia: Perusahaan*.
- Mulyana. H, Suryanto, Hidayat. A.I (2023) “*pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas garuda kecamatan Andir Kota Bandung*”. *SEIKO: Journal of Management & Business*. Vol. 6, Issue. 1, Hal. 467-478.
- Nahuri. S. B, Firayanti Y, dan Mufrihah. M (2023) “*Pengaruh pengalaman kerja, jam kerja dan jumlah orderan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Pengemudi Gojek di Kota Pontianak*. *Jurnal Economia*. Vol. 2, No. 4.
- Nakhe, R, Binangkit, I.D, Setianingsih, R (2023) “*Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Mitratama Sejati (YAMIKU) Pekanbaru*”. *Prosiding seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, Vol. 3, Hal 1156-1166.
- Nurjaya. N (2021). “*Pengaruh disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona*”. *Jurnal Ilmiah Nasional*. Vol. 3, No. 1.
- Nusi. S.A, Ramlah. N, dan Amalia. L. R (2021) “*Pengaruh Reward Terhadap Manajemen Sumber daya Manusia*”. *Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin*.
- Panjaitan, Mangasa (2018). “*Peran Keterlibatan dan Pratisipasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 1, Hal. 52-60.
- Rahman R, dan Sutanto F. A (2023) “*Data Mining untuk memprediksi tingkat kepuasan konsumen Gojek menggunakan algoritma Naïve Bayes*”. *Jurnal INterkom:Jurnal publikasi Ilmiah bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Vol. 18, No. 01.
- Rahman, A., & Setiawan, T. (2021). The Role of Flexible Work Arrangements on Work-Life Balance and Job Performance. *Asian Journal of Management Studies*, 8(3), 34-42.
- Ritawaty N Dkk (2024). “*Analisis Studi literatur Penerapan Flexible working*”. *Jurnal Manajemen Bisnis*
-

Digital terkini (JUMBIDTER). Vo. 1, No. 3.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Edition. Boston: Pearson.

Saleh, A.R dan Utomo, H (2018) “Pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Inko Jaya Semarang”. *Among Makarti*. Vol. 11, No. 21.

Samsudin. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: pustaka setia.

Saputra, E., Hartono, B., & Nuraini, L. (2017). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal manajemen dan bisnis*, Vol 5 (1), Hal. 112-120.

Stiesia. Repository. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2024 Dari <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/35/4/BAB%203.pdf>

Widiana dan Haryanda (2023). “pengaruh *lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tembuku kabupaten bangle*”, *Ejournal Undiksha*, Vol. 20, No. 1.

Yusuf, H, Ali, A.K, dan Kamis, Y (2023). “Pengaruh *Reward dan Punishment* terhadap Motivasi kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan, Kota Tidore Kepulauan”. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Vol. 9, No. 10, Hal. 219-228.