

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja *Driver Go-Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo

Intan Puspita Dewi¹, Rusdi Hidayat Nugroho A²

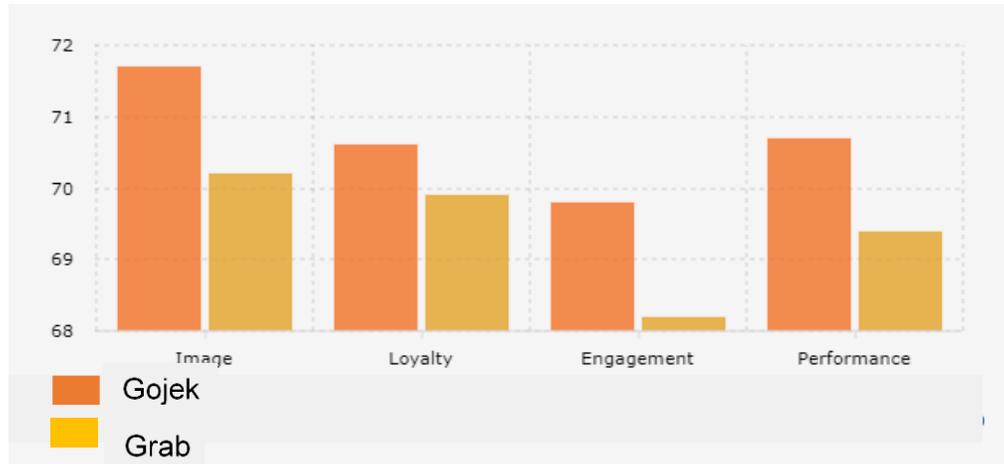
^{1,2}Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Article Info	Abstract
<p>Article history: Received 10 November 2021 Publish 12 November 2021</p>	<p><i>This study aims to determine how much influence Compensation, Job Satisfaction and Flexibility have on the Performance of Go-Ride Drivers in the Sedati Sidoarjo Region. This study uses descriptive quantitative methods using the Accidental Sampling approach and the data involved is primary data with a total number of respondents of 100 respondents Go-Ride Driver Sedati Sidoarjo Region. The independent variables in this study include compensation, job satisfaction and flexibility, while the dependent variable is performance. The test instruments used are Validity Test and Reliability Test with data analysis methods and Multiple Linear Regression Analysis Test through the SPSS version 23 program. The results show that the compensation variable has a positive and significant effect on Go-Ride performance. Job Satisfaction variable has a positive and insignificant effect on Go-Ride performance, and Flexibility variable has a positive and significant impact on Go-Ride performance.</i></p>
<p>Keywords: Compensation Job satisfaction Flexibility Performance</p>	
<p>Info Artikel</p>	<p>Abstrak</p>
<p>Article history: Diterima 10 November 2021 Publis 12 November 2021</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja <i>Driver Go-Ride</i> Wilayah Sedati Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan <i>Accidental Sampling</i> dan data yang dilibatkan ialah data primer dengan total jumlah responden sebesar 100 responden <i>Driver Go-Ride</i> Wilayah Sedati Sidoarjo. Variabel bebas dalam penelitian meliputi Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas sedangkan variabel terikatnya ialah Kinerja. Pengujian instrumen yang digunakan ialah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan metode analisis data serta Uji Analisis Regresi Linier Berganda melalui program SPSS versi 23. Hasil penelitian memperlihatkan hasil bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja <i>Go-Ride</i>. variabel Kepuasan Kerja memberi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja <i>Go-Ride</i>, dan variabel Fleksibilitas memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja <i>Go-Ride</i>.</p>
	<p><i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i></p>
	
<p>Corresponding Author: Intan Puspita Dewi, UPN “Veteran” Jawa Timur Email: Intanpuspitadewi0221@gmail.com</p>	

1. PENDAHULUAN

Transportasi merupakan bagian penting dalam kehidupan masyarakat. Perkembangan teknologi telah menciptakan inovasi baru dibidang transportasi. Adanya transportasi *online* membuat para konsumen dapat dengan mudah memesan transportasi yang sesuai kebutuhan melalui ponsel pribadi. Tingginya pengguna Gojek membuat banyak orang yang berminat menjadi *driver*

transportasi *online*. Hal ini disebabkan karena jam kerja yang fleksibel dan tidak terikat waktu sehingga banyak orang yang berminat untuk bergabung menjadi *driver* Gojek. Dengan demikian diharapkan *driver* Gojek khususnya Go-Ride memiliki kinerja yang tinggi dalam hal memberikan pelayanan kepada pelanggan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai karena perusahaan transportasi *online* menjual jasanya melalui *driver*. Sumber daya teknologi perusahaan pun tidak akan berjalan tanpa peran aktif karyawan. Persaingan yang ketat antara Gojek dengan Grab membuat Gojek harus meningkatkan kinerja para *driver*-nya. Keduanya memiliki kesamaan identik yang berkenaan dengan warna hijau, namun keduanya mempunyai strategi untuk menarik perhatian konsumen. Berikut adalah perbandingan kinerja antara Gojek dengan Grab yang dapat dilihat pada Gambar 1:



Gambar 1. Brand Performance Grab dan Gojek

Sumber: alvara research

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan Survei Alvara melakukan survei kepada 1.204 responden dari Jakarta, Bodetabek, Bali, Padang, Yogyakarta, dan Manado. Survei ini dilaksanakan pada 3-20 April 2019 dengan nilai margin of error sebesar 2,89%. Hasil survei menyatakan bahwa responden menilai kinerja Gojek lebih baik daripada Grab, hal ini ditunjukkan pada keunggulan Gojek di semua indikator Brand Performance. Performance pada Gojek memperoleh nilai 70,7% sedangkan Grab 69,4%. Melihat data tersebut dapat disimpulkan bahwa saat ini Gojek lebih unggul daripada Grab

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan kontribusi tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu perwujudan tujuan akhir perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016:10).

2.2.Kinerja

Kinerja karyawan ialah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) meliputi kualitas maupun kuantitas yang diraih seseorang karyawan dalam upaya pelaksanaan tugas kerjanya sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:9).

2.3.Kompensasi

Kompensasi ialah keseluruhan pendapatan yang bentuknya berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan dari jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan (Hasibuan, 2016:118)

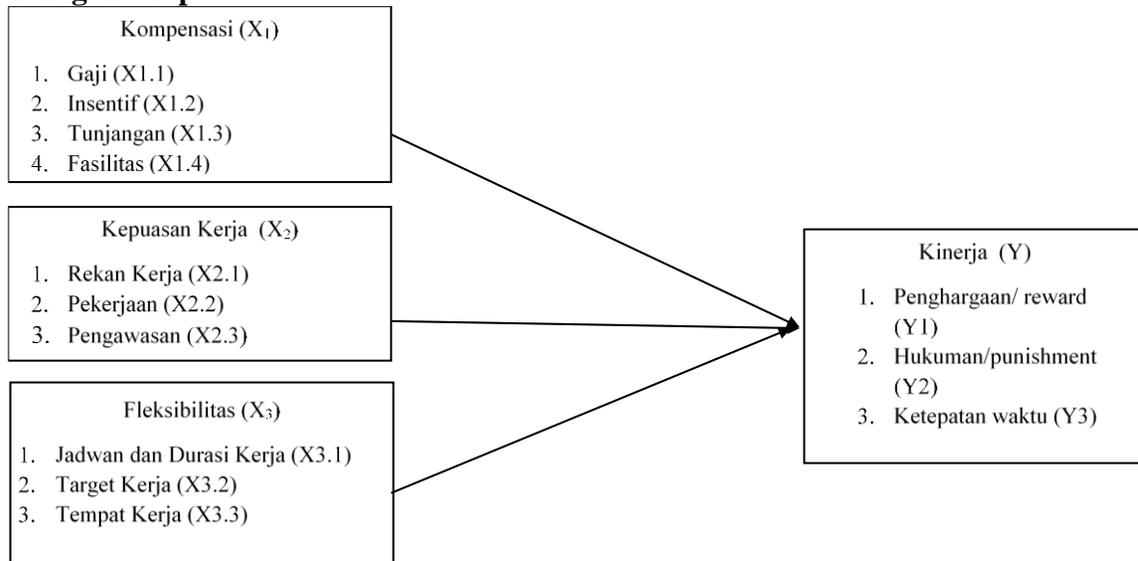
2.4.Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah suasana hati karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan senang ataupun tidak senang suasana hati antara karyawan dengan lingkungan pekerjaannya (Priansa, 2014:291).

2.5.Fleksibilitas

Fleksibilitas kerja dianggap memiliki hubungan dengan perluasan deregulasi dalam kerja. Dikatakan fleksibel apabila seseorang mempunyai keahlian untuk menjadi berbeda sejalan dengan apa yang dibutuhkan, ide ini menjadi gambaran keahlian untuk tetap dapat beroperasi meskipun berada dalam kondisi yang selalu berubah, baik saat perubahan dapat diprediksi ataupun sebaliknya (Wahyuni, 2014).

2.6.Kerangka Berpikir



Gambar 2. Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode ini dipilih atas pertimbangan yakni dengan menggunakan metode ini maka akan lebih mudah apabila berhadapan dengan narasumber, lebih peka dan menghadirkan jawaban yang lebih kompleks untuk nantinya dapat dibuat kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan. Lokasi penelitian di Wilayah Sedati Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan sampel dari *Driver Go-Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo dengan menggunakan *Accidental Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang meliputi wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) dan uji Hipotesis (uji F, Uji koefisien determinasi dan uji t)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Hasil Penelitian

Profil Perusahaan

Pendiri dari PT Gojek Indonesia ialah seorang WNI yang bernama Nadiem Makarim. Beliau merupakan lulusan dari *Master of Business Administration* di sekolah bisnis Harvard. Berdasar atas pengalamannya yang setiap hari melewati kemacetan di Kota Jakarta dengan menggunakan jasa transportasi ojek, Nadiem menjadi terinspirasi dengan ide Gojek ini. Nadiem menyimpulkan dari pengalamannya menggunakan ojek, menurutnya banyak waktu *driver* ojek yang habis terbuang sia sia dikarenakan menunggu penumpang di pangkalan. Padahal disini

lain, *driver* ojek dapat meningkatkan pemasukan dibanding hasil yang diperoleh biasanya apabila mereka mendapatkan banyak penumpang tanpa harus menunggu penumpang yang berjalan menghampiri *driver*.

Peristiwa ini yang melatarbelakangi Nadiem Makarim mendapatkan ide Gojek. Ide tersebut berkenaan dengan adanya peluang untuk menghubungkan antara *driver* ojek dengan penumpang. Hingga pada tanggal 13 Oktober 2010 perusahaan Gojek resmi didirikan dan yang mulanya hanya mempunyai 20 orang *driver* dan menggunakan sistem *call center*. Selang empat tahun Nadiem Makarim mendapatkan tawaran investasi, sehingga pada tanggal 7 Januari 2015 PT Gojek Indonesia merilis aplikasi *platform* digital Android dan iOS untuk dapat menggantikan fungsi *call center* dalam sistem pemesanannya.

Hasil Uji Analisis

1. Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	Km1	0,909	0,000	Valid
	Km 2	0,626	0,000	Valid
	Km 3	0,911	0,000	Valid
	Km 4	0,585	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kp 1	0,851	0,000	Valid
	Kp 2	0,834	0,000	Valid
	Kp 3	0,720	0,000	Valid
Fleksibilitas (X ₃)	Fl 1	0,693	0,000	Valid
	Fl 2	0,750	0,000	Valid
	Fl 3	0,694	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Kk 1	0,989	0,000	Valid
	Kk 2	0,579	0,000	Valid
	Kk 3	0,989	0,000	Valid
	Kk 4	0,945	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1 item pernyataan mengenai Kompensasi (Km), Kepuasan Kerja (Kp), Fleksibilitas (Fl) dan Kinerja (Y) berjumlah 14 item pernyataan dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan di mana *Pearson Correlation* 0,5. Hal ini memiliki makna bahwa keseluruhan dari item pernyataan tersebut valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian yang akan datang.

2. Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,751	Relibel
Kepuasan Kerja	0,716	Relibel
Fleksibilitas	0,780	Relibel
Kinerja	0,928	Relibel

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel di dalam kuesioner ini dinyatakan reliabel sebab memiliki > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap poin pernyataan pada penelitian ini dianggap layak atau reliabel dipergunakan dalam penelitian.

3. Uji regresi linear berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standart Coeffisien	t	Sig
	B	Std error	Beta		
(Constant)	,329	,598		,551	,583
TKM	,100	,042	,274	2,391	,019
TKP	,033	,046	,075	,722	,472
TFL	,155	,061	,299	2,525	,013

a. Dependent Variable: TKK

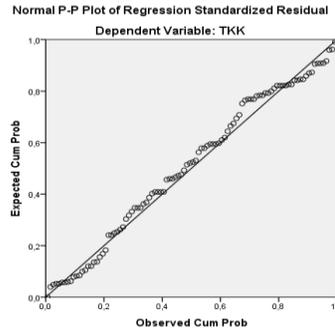
Dari persamaan regresi linier berganda yang di dapat sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta 1KM + \beta 2KP + \beta 3FL + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta yang dimiliki sebesar 0,329. Menunjukkan bahwa variabel *independent* yang terdiri dari Kompensasi, Kepuasan Kerja, Fleksibilitas *intern* bernilai 0, maka variabel dependen yaitu Kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo sebesar 0,329
- b. Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,100. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kompensasi dengan variabel Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi semakin baik, maka akan meningkatkan Kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo. Pun berlaku sebaliknya dimana jika kompensasi semakin buruk, maka dapat menurunkan kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo di dalam kinerja, dan apabila *Driver* tidak mendapatkan Kompensasi yang baik dalam menjalankan pekerjaan maka secara tidak langsung dapat menghambat kinerja *driver* itu sendiri.
- c. Nilai Koefisien Regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,033. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja semakin baik, maka akan meningkatkan Kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo. Begitu sebaliknya jika Kepuasan Kerja semakin buruk, maka dapat menurunkan kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo di dalam kinerjanya, apabila *Driver* tidak cukup Puas dalam menjalankan Pekerjaannya secara tidak langsung dapat menghambat proses kinerja menjadi baik.
- d. Nilai Koefisien Fleksibilitas sebesar 0,155 karena bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Fleksibilitas terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas semakin baik, maka akan meningkatkan Kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo. Begitu sebaliknya ketika Fleksibilitas semakin buruk, maka dapat menurunkan Kinerja *Driver*. Apabila *Driver* tidak memiliki Fleksibilitas dalam pekerjaannya maka secara tidak langsung akan menghambat proses kinerja seorang *Driver* itu sendiri.

4. Uji normalitas



Gambar 3. Grafik P-P Plot

Grafik normal *P-P Plot Regression Standart* di ketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan berjalan sejajar mengikuti serta tidak menjauhi garis diagonal maka secara tidak langsung data berasumsi normalitas dan di buktikan dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*

Tabel 4. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	0E-7	0E-7
	,81400246	,59141597
Most Extreme Differences	,088	,093
	,050	,065
	-,088	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,877
Asymp. Sig. (2-tailed)		,425
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Besarnya nilai *Asymp Sig* sebesar $0,425 > 0,05$. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan bahwasanya dapat diambil sebuah kesimpulan dimana data tersebut berdistribusi normal dan dapat dipergunakan dalam penelitian yang akan datang.

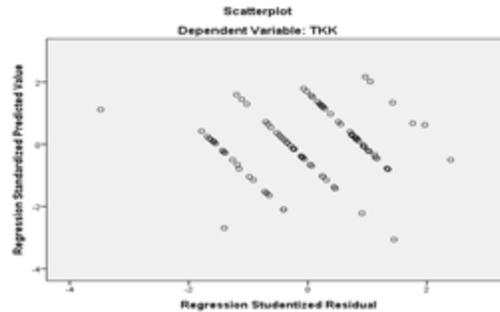
5. Uji multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)	Keterangan
Kompensasi	,611	1,637	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	,743	1,345	Bebas Multikolinearitas
Fleksibilitas	,572	1,748	Bebas Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki nilai *Tolerance* mendekati 1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10. Sehingga variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas terhadap Kinerja seluruhnya dinyatakan bebas multikolinearitas dan bisa dipergunakan untuk penelitian yang akan datang.

6. Uji heteroskedaktisitas



Gambar 4. Scatterplot

Gambar Scatterplot tersebut menunjukkan bahwa titik titik pada data tersebut menyebat merata diantara nilai positif dan negatif pada sumbu Y dan di nyatakan bahwa penelitian tersebut bebas heteroskedatisitas dan bisa di gunakan pada penelitian selanjutnya.

7. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,643	3	6,548	9,582	,000 ^b
	Residual	65,597	96	,683		
	Total	85,240	99			
a. Dependent Variable: TKK						
b. Predictors: (Constant), TFL, TKM, TKP						

Uji F memiliki nilai F_{tabel} sebesar 9,582 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang dimana hasil tersebut menyatakan bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas memberi pengaruh secara bersama sama atau *simultan* terhadap Kinerja dan bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya.

8. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,480 ^a	,230	,260	,82662
a. Predictors: (Constant), TFL, TKM, TKP			
b. Dependent Variable: TKK			

Nilai (R^2) sebesar 0,230 yang menunjukkan bahwa kontribus variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas terhadap Kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo mempunyai pengaruh sebesar 23%. Sedangkan sisanya ($100\% - 23\% = 77\%$) di pengaruhi oleh faktor lain di luar variabel *independent* dalam penelitian.

9. Uji t

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standart Coeffisien	t	Sig
	B	Std error	Beta		
(Constant)	,329	,598		,551	,583
TKM	,100	,042	,274	2,391	,019
TKP	,033	,046	,075	,722	,472
TFL	,155	,061	,299	2,525	,013

1. Hasil uji t untuk variabel Kompensasi mendapatkan nilai 0,019 > 0,05 yang berarti bahwa nilai variabel Kompensasi memberi pengaruh signifikan terhadap Kinerja
2. Hasil uji t untuk variabel Kepuasan Kerja mendapatkan nilai 0,472 < 0,05 yang berarti nilai variabel Kepuasan Kerja tidak memberi pengaruh signifikan terhadap Kinerja
3. Hasil uji t untuk variabel Fleksibilitas mendapatkan hasil nilai 0,000 < 0,05 yang berarti nilai variabel Fleksibilitas memberi pengaruh signifikan terhadap Kinerja

4.2.Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja *Driver Go ride*

Kompensasi mempunyai tingkat tidak signifikan terhadap kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,019 < 0,05, sehingga dapat di katakan bahwa kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja *Driver Go ride*

Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,472 > 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo.

3. Pengaruh Fleksibilitas Terhadap Kinerja *Driver Go ride*

Fleksibilitas mempunyai tingkat signifikansi terhadap Kinerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga hal ini di katakan bahwa variabel Fleksibilitas memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo.

5. KESIMPULAN

Berdasar dari hasil penelitian dan analisis data telah dilaksanakan oleh penulis, maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil meliputi :

1. Variabel Kompensasi memberi pengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo. Semakin baik kompensasi yang diberikan memang dapat berdampak baik dengan kinerja *Driver* itu sendiri, namun secara hasil kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan yang dimana kompensasi yang diberikan sesuai namun secara langsung kinerja *driver* tetap berjalan sesuai SOP perusahaan dengan Mitra.
2. Variabel Kepuasan Kerja memberi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo, kepuasan kerja *driver* tidak berdampak kepada kinerja seorang *driver*. Sebab, ketika *driver* merasa tidak puas terhadap *feedback* yang diberikan penumpang secara tidak langsung *driver* dituntut untuk meningkatkan kinerja guna untuk mendapatkan kepuasan dari penumpang

3. Variabel Fleksibilitas memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo, semakin Fleksib waktu kerja yang dilakukan maka juga dapat meningkatkan kinerja sebab *Driver* tidak perlu melakukan pekerjaan pada satu pekerjaan atau satu tempat saja tapi bisa dilakukan di mana saja dengan waktu yang bisa atur dengan sendirinya.
4. Variabel kompensasi, kepuasan dan fleksibilitas memberi pengaruh signifikan secara bersama sama terhadap variabel kinerja *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo. Kompensasi, kepuasan dan fleksibilitas berjalan secara bersama sama maka secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja *Driver* itu sendiri.

Saran

Hasil penelitian pada *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo, maka penulis memberikan saran saran dan masukan sebagai berikut:

1. *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja khususnya yang berhubungan dengan faktor Kompensasi sebab tolak ukur Komopensasi bukan hanya berasal dari segi materi saja namun ungkapan atau ucapan terimakasih yang dilakukan penumpang sebagai *Feedback* kepada *Driver*.
2. *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo dapat mempertahankan dan meningkatkan faktor Kepuasan Kerja, sebab apabila *driver* merasa puas secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja dengan sendirinya
3. *Driver Go Ride* Wilayah Sedati Sidoarjo dapat mempertahankan dan meningkatkan faktor Fleksibilitas sebab dengan mempertahankan fleksibilitas kerja maka dapat menibgkatkan kinerja dalam pekerjaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, Akhmad.dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. *Management Kinerja*. Airlangga University Press. Surabaya.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Wahyuni, S. (2014). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Fleksibilitas Tenaga Kerja Kontrak Dan Paruh Waktu Pada UMKM Di Jawa Tengah. *Wahana* 17(2), 139– 151