

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA *DRIVER* TRANSPORTASI *ONLINE* DI
KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

SUBHAN PUGUT NUGROHO

NIM : 16510224

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA *DRIVER* TRANSPORTASI *ONLINE* DI
KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gerlar Sarjana Ekonomi (SM)



Oleh

**SUBHAN PUGUT NUGROHO
NIM : 16510224**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja *Driver*
Transportasi *Online* di Kota Malang

SKRIPSI

Oleh

SUBHAN PUGUT NUGROHO

NIM : 16510224

Telah Disetujui Pada Tanggal 8 September 2022

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja *Driver*
Transportasi *Online* di Kota Malang

SKRIPSI

Oleh

SUBHAN PUGUT NUGROHO

NIM : 16510224

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001

2 Anggota Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

3 Sekretaris Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

Tanda

Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Subhan Pugut Nugroho

NIM : 16510224

Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER TRANSPORTASI ONLINE DI KOTA MALANG adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Juni 2023

Hormat saya,



Subhan Pugut Nugroho

NIM : 16510224

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk ayah dan ibu saya tercinta yang tanpa lelah sudah mendukung semua keputusan dan pilihan dalam hidup saya serta tidak pernah putus mendoakan saya.

HALAMAN MOTTO

"Terkadang orang dengan masa lalu paling kelam akan menciptakan masa depan paling cerah." - Umar bin Khattab

“Belajar dari kepahitan hidup karena tanpanya, kau tidak akan pernah mengenal arti kesabaran, keikhlasan, dan amarah yang kau tahan.”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online* di Kota Malang” dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, ucapan terima kasih penulis dihaturkan kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM yang juga merupakan Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua Orang Tuaku yang selalu mendoakan dan keluargaku yang selalu mendukungku.

7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
8. Karyawan *driver* transportasi *online* di Kota Malang yang membantu mengisi kuesioner penelitian.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 14 Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	3
1.5. Batasan Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	5
2.2. Kajian Teoritis	7
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2.2. Kompensasi.....	9
2.2.3. Fleksibilitas Kerja	13
2.2.4. Kinerja	15
2.3. Hubungan Antara Kompensasi, Fleksibilitas, dan Kinerja	18
2.3.1. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Transportasi <i>Online</i>	18

2.3.2.	Hubungan Antara Fleksibilitas Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Transportasi <i>Online</i>	18
2.4.	Kerangka Konseptual	19
2.5.	Hipotesis	19
BAB III	METODE PENELITIAN	20
3.1.	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	20
3.2.	Lokasi Penelitian	20
3.3.	Populasi dan Sampel	20
3.3.1.	Populasi.....	20
3.3.2.	Sampel.....	20
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel.....	20
3.5.	Data dan Jenis Data	21
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	21
3.7.	Definisi Operasional Variabel	22
3.7.1.	Kompensasi (X_1)	22
3.7.2.	Fleksibilitas Kerja (X_2)	23
3.7.3.	Kinerja (Y)	23
3.8.	Uji Instrumen.....	24
3.8.1.	Uji Validitas	24
3.8.2.	Uji Reliabilitas	24
3.9.	Analisis Data	25
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	29
4.1.1.	Mengenai Transportasi <i>Online</i>	29
4.1.2.	Tujuan dan Manfaat Transportasi <i>Online</i>	29
4.1.3.	Kelebihan	30
4.1.4.	Tingkat Usia Responden	32
4.1.5.	Pendidikan Terakhir Responden	32
4.1.6.	Status Perkawinan Responden	33
4.2.	Hasil Uji Instrumen	34
4.2.1.	Hasil Uji Validitas.....	34

4.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas	34
4.3.	Hasil Analisis Data	35
4.3.1.	Hasil Rentang Skala Kinerja (Y)	35
4.3.2.	Hasil Rentang Fleksibilitas (X_2).....	37
4.3.3.	Hasil rentang skala kompensasi (X_1)	38
4.4.	Analisis Regresi.....	40
4.4.1.	Regresi Linier Berganda	40
4.4.2.	Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....	41
4.4.3.	Nilai Koefisien Korelasi Berganda (R)	42
4.5.	Uji F.....	42
4.6.	Uji t.....	42
4.6.1.	Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Transportasi <i>Online</i> di Kota Malang.	43
4.6.2.	Pengaruh Fleksibilitas (X_2) Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Transportasi <i>Online</i> di Kota Malang	43
4.7.	Pembahasan	44
4.7.1.	Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Transportasi <i>Online</i>	44
4.7.2.	Hubungan Antara Fleksibilitas Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Transportasi <i>Online</i>	46
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	47
5.1.	Kesimpulan.....	47
5.2.	Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA		48
LAMPIRAN.....		51

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	5
Tabel 3. 1 Rentang Skala Penilaian Variabel Kompensasi, Fleksibilitas, dan Kinerja.....	26
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	33
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	33
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Masing-Masing Variabel.....	34
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas	35
Tabel 4. 7 Rentang Skala Kinerja	35
Tabel 4. 8 Tabel Rentang Skala Fleksibilitas.....	37
Tabel 4. 9 Rentang Skala Kompensasi.....	38
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Berganda Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	40
Tabel 4. 11 Perbandingan Nilai t_{hitung} dan t_{tabel}	43
Tabel 4. 12 Perbandingan Nilai t_{hitung} dan t_{tabel}	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	19
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Biodata Peneliti

Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

Lampiran 4 Jurnal Bimbingan Skripsi

ABSTRAK

Subhan Pugut Nugroho. 2023. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online* di Kota Malang”

Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST, MM

Kata kunci : Kompensasi, Fleksibilitas dan Kinerja *Driver Online*

Transportasi *online* saat ini sedang menjadi *trend* di masyarakat karena kemudahan serta kepraktisannya dalam melayani penumpang dibandingkan dengan transportasi umum yang konvensional. Kondisi ini juga tidak lepas dari adanya kemajuan teknologi dan komunikasi, dunia teknologi dan komunikasi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Kehadiran transportasi *online* juga dapat membantu menyejahterakan perekonomian masyarakat, terutama bagi mereka yang ingin mencari penghasilan dengan waktu yang lebih fleksibel salah satu caranya adalah menjadi *driver* transportasi *online*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan apakah kompensasi dan fleksibilitas berpengaruh terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis dan pendekatan ini juga merupakan strategi dari peneliti untuk mengatur sedemikian rupa agar memperoleh data yang valid, *reliabel* dan absah. Pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling* sebanyak 50 *driver*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja para *driver* transportasi *online* di Kota Malang, fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para *driver* transportasi *online* di Kota Malang.

ABSTRACT

Subhan Pugut Nugroho. 2023. THESIS. Title: "The Effect of Compensation and Work Flexibility on the Performance of Online Transportation Drivers in Malang City"

Advisor : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST, MM

Keywords : Compensation, Flexibility and Performance of Online Drivers

Online transportation is currently becoming a trend in society because of its ease and practicality in serving passengers compared to conventional public transportation. This condition is also inseparable from the advancement of technology and communication, the world of technology and communication is experiencing very rapid development. The presence of online transportation can also help improve the welfare of the people's economy, especially for those who want to earn income with more flexible time, one way is to become an online transportation driver. The purpose of this research is to describe whether compensation and flexibility affect the performance of online transportation drivers in Malang City.

This research uses a type of quantitative descriptive research. This type and approach is also a strategy for researchers to organize in such a way as to obtain valid, reliable and valid data. Sampling using accidental sampling technique as many as 50 drivers. Data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews.

Based on the results of the study, it was found that compensation had a significant positive effect on the performance of online transportation drivers in Malang City, work flexibility has a positive and significant effect on the performance of online transportation drivers in Malang City.

امللخص

سوبهان فوغوت نوغروهو .2023. أطروحة .العنوان " :تأثير التعويض ومرونة العمل على أداء سائقي النقل عبر الإنترنت في مدينة مالانج"

المستشار د .فوزان المنصور ، ش ، إم إم

الكلمات الرئيسية :التعويض والمرونة والأداء للسائقين عبر الإنترنت

أصبح النقل عبر الإنترنت حاليًا اتجاهًا في المجتمع نظرًا لسهولة وعملية في خدمة الركاب مقارنةً بوسائل النقل العام التقليدية. هذا الشرط لا ينفصل أيضًا عن تقدم التكنولوجيا والاتصالات ، فإن عالم التكنولوجيا والاتصالات يشهد تطورًا سريعًا للغاية .يمكن أن يساعد وجود وسائل النقل عبر الإنترنت أيضًا في تحسين رفاهية اقتصاد الناس ، خاصة بالنسبة لأولئك الذين يرغبون في كسب دخل بمرونة أكثر ، إحدى الطرق هي أن تصبح سائق نقل عبر الإنترنت .الغرض من هذا البحث هو وصف ما إذا كان التعويض والمرونة يؤثران على أداء سائقي النقل عبر الإنترنت في مدينة مالانج.

يستخدم هذا البحث نوعًا من البحث الوصفي الكمي .هذا النوع والنهج هو أيضًا استراتيجية للباحثين للتنظيم بطريقة للحصول على بيانات صحيحة وموثوقة وصحيحة .أخذ العينات باستخدام أسلوب أخذ العينات العرضي لما يصل إلى 50 سائقًا .كانت تقنيات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة عبارة عن استبيانات ومقابلات.

بناءً على نتائج الدراسة ، وجد أن التعويض كان له تأثير إيجابي كبير على أداء سائقي النقل عبر الإنترنت في مدينة مالانج .مرونة العمل لها تأثير إيجابي وهام على أداء سائقي النقل عبر الإنترنت في مدينة مالانج.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kekuatan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada teknologi ataupun sumber dananya, tetapi terletak pada sumber daya manusianya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya untuk bergerak menuju kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk menggerakkannya diperlukan interaksi antar karyawan sehingga terbentuk kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2007). Dalam mencapai tujuan yang diinginkan maka sangat diperlukan peran pemimpin sebagai pemegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi diinstansi. Pemimpin perlu memberdayakan karyawan sekaligus mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya, dengan proses dan program pemberdayaan akhirnya karyawan harus memiliki kinerja yang professional.

Transportasi *online* saat ini sedang menjadi *trend* di masyarakat karena kemudahan serta kepraktisannya dalam melayani penumpang dibandingkan dengan transportasi umum yang konvensional. Kondisi ini juga tidak lepas dari adanya kemajuan teknologi dan komunikasi, dunia teknologi dan komunikasi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Berbagai inovasi terus bermunculan dalam kehidupan masyarakat, salah satu diantaranya adalah penggunaan *smartphone* yang memiliki kemampuan tinggi dengan fungsi yang menyerupai komputer. Maraknya pengguna *smartphone* menjadikan masyarakat sangat bergantung pada teknologi ini, tidak terkecuali ketergantungan terhadap transportasi *online*.

Kehadiran transportasi *online* juga dapat membantu menyejahterakan perekonomian masyarakat, terutama bagi mereka yang ingin mencari penghasilan

dengan waktu yang lebih fleksibel salah satu caranya adalah menjadi *driver* transportasi *online*. Pekerjaan sebagai *driver* transportasi *online* bagi sebagian orang dilakukan untuk mengisi waktu luang atau mendapatkan penghasilan tambahan, namun ada juga sebagian yang lainnya dijadikan sebagai pekerjaan tetap. Pilihan sebagai *driver* transportasi *online* dilakukan dengan berbagai alasan antara lain, lebih praktis fleksibel, standar penghasilan yang cukup tinggi, dan adanya bonus sebagai tambahan penghasilan tetap mereka. Pane dan Yahya (2018) mengungkapkan adapun pendapat yang lain menyebutkan bahwa alasan mereka berprofesi sebagai *driver* karena untuk menutupi cicilan kendaraan dan juga sebagai pekerjaan sampingan.

Suatu perusahaan harus mampu mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Kompensasi merupakan suatu faktor yang perlu diperhitungkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Nurhidayah (2018) dan Oktaviani, dkk. (2020) sama-sama mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi *online*. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyebutkan ada dua hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan terkait dengan kompensasi yang diberikan yaitu kompensasi harus dapat dirasakan adil oleh karyawannya, dan besarnya kompensasi mendekati apa yang diperkirakan oleh karyawan. Dengan demikian menurut mereka karyawan baru akan merasa puas, jika kedua hal ini menjadi perhatian dan dilaksanakan oleh perusahaan.

Perusahaan transportasi *online* sanggup memenuhi kebutuhan para karyawan salah satunya dengan cara menerapkan *schedule flexibility*. Menurut Carlson, dkk. (2010) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Carlson mengartikan *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja. Dalam penelitian Oktaviannur (2020) fleksibilitas kerja pada *driver* transportasi *online* sangat dibutuhkan karena fleksibilitas dapat berpengaruh pada

prestasi kerja *driver* transportasi *online*. Menurut Pandiangan (2018) dengan adanya jam kerja fleksibel ini sangat membantu dalam hal menurunkan konflik antara pekerja dan keluarga maupun kepentingan lainnya.

Dengan mengacu pada uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* transportasi *online*. Oleh karena itu, penulis mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online* di Kota Malang".

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Kota Malang?
2. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Kota Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Kota Malang.
2. Untuk mendeskripsikan apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Kota Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan penulis tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Bagi Pihak Instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Bagi Universitas, hasil penelitian bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang diharapkan dapat memberikan *input* dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen, konsentrasi

sumber daya manusia yang membahas tentang kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

1.5. Batasan Penelitian

Agar penelitian tidak meluas maka peneliti menetapkan batasan-batasan penelitian diantaranya kompensasi dan fleksibilitas kerja *driver* ojek *online* dengan masa kerja selama 2 tahun keatas dan wilayah kerja berada dilingkungan Kota Malang. Penelitian ini difokuskan pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan transportasi *online* kepada mitra atau *driver*-nya ialah kompensasi finansial.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Metode Analisis Data	Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian
1.	Dian Pane dan Andi Yahya (2018) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja.	Kompensasi finansial & motivasi kerja	Teknik analisis data menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan lima tahapan yaitu Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>), Model Struktural (<i>Inner Model</i>), <i>Goodness of Fit</i> , Model Analisis Persamaan Struktural dan Pengujian Hipotesis (<i>Resampling Bootsraping</i>)	Terdapatnya indikator pembayaran insentif sebagai pengaruh yang paling rendah terhadap motivasi. Dan terdapatnya indikator pembayaran prestasi sebagai indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja.	(1) Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. (2) Indikator yang paling rendah memengaruhi motivasi kerja <i>driver</i> transportasi <i>online</i> adalah pembayaran insentif. (3) Indikator yang paling dominan dalam memengaruhi motivasi kerja <i>driver</i> transportasi <i>online</i> adalah pembayaran prestasi.
2.	Fitriyah Nurhidayah (2018) Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Transportasi <i>Online</i> .	Kompensasi & kinerja	Teknik analisa data penelitian dengan program SPSS 25.00 dengan alat analisis Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi dan Uji t.	Pengkajian tentang perubahan-perubahan kompensasi yang diberikan perusahaan dan pengaruhnya terhadap kinerja.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja <i>driver</i> transportasi <i>online</i> .
3.	Virda Amalia Oktaviani, Rini Rahayu Kurniati, Daris	Kompensasi, kinerja, dan kepuasan kerja.	Teknik analisa data penelitian dengan program SPSS 22.00 dengan alat analisis Uji	Jumlah sampel yang berjumlah 100 dan berfokus pada <i>driver</i> gojek. Terdapat uji multikolineralitas	(1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

	Zunaida (2020) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada <i>Driver</i> GOJEK di Kota Malang).		Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi, Uji t dan Uji Analisa Jalur.	dan uji heteroskedastisitas.	(2) Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.
4.	Windy Aprilia Murty & Gunasti Hudiwinarsih (2012) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).	Kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja	Uji asumsi klasik, Uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas	Ditemukannya ketidakadilan pada pemberian kompensasi terhadap kinerja <i>driver online</i> .	Dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.
5.	Moh Oktaviannur (2020) Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan Umpan Balik Terhadap Prestasi Kerja Transportasi GOJEK di Palembang.	Budaya organisasi, fleksibilitas kerja, dan prestasi kerja	Teknik analisis data menggunakan uji determinasi (R ²), regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji F (simultan), uji t (parsial).	Varibael yang diukur adalah variabel mengenai umpan balik terhadap prestasi kerja.	Umpan balik kerja pada <i>driver</i> ojek <i>online</i> (Gojek) sangat dibutuhkan, sehingga perlu diperhatikan. Budaya organisasi, fleksibilitas kerja dan umpan balik memiliki pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

6.	Hendrik Pandiangan (2018) Pengaturan Kerja yang Fleksibel dan Pengaruhnya Terhadap Keseimbangan Kerja-Hidup pada <i>Driver</i> Layanan Jasa Transportasi <i>Online</i> di Kota Yogyakarta.	Pengaturan kerja dan fleksibilitas	Uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, regresi linier berganda, dan uji t	Terdapatnya variabel keseimbangan hidup pada <i>driver</i> yang tidak ada pada bahasan yang akan diteliti.	Penerapan <i>flexible working arrangement</i> diidentifikasi berpengaruh positif dan efektif serta tepat digunakan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pengaturan jam kerja fleksibel mampu menurunkan tekanan maupun konflik antara pekerjaan dan keluarga. Karyawan yang diijinkan untuk memilih jam beberapa dari mereka bisa memulai dan menyelesaikan pekerjaan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka sehingga berjalan secara harmonis.
----	---	------------------------------------	---	--	---

Berdasarkan tabel 2.1. beberapa penelitian terdahulu di atas terdapat perbedaan dan persamaan. Persamaannya adalah menggunakan variabel kompensasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada penggunaan variabel *intervening* pada penelitian ini, obyek penelitian yang berbeda dan alat analisis yang berbeda. Kedua penelitian terdahulu memberikan kontribusi dalam penelitian ini antara lain penggunaan variabel bebas yang sama, alat analisis yang sama sebagai pedoman peneliti dalam membuat hipotesis.

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut S. Panggabean manajemen sumber daya manusia adalah “Proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan,

pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Adapun Dessler (2010) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.

Dessler (2010) menyatakan ada aktifitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi manajemen sumber daya manusia yakni, sebagai berikut:

a. Perencanaan

Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.

b. Pengorganisasian

Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan bawahan.

c. Penyusunan *staff*

Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan

d. Kepemimpinan

Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.

e. Pengendalian

Menetapkan standar, standar kualitas, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar- standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya : *“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”*.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Pada intinya MSDM secara Islam tetap mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah, tuhan semesta alam, bagaimanapun caranya.

2.2.2. Kompensasi

Menurut Simamora (2006) kompensasi terdiri dari imbalan yang bersifat finansial dan jasa tak berwujud, serta tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Selain itu, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran finansial maupun nonfinansial yang diterima seseorang sebagai hubungan pekerjaan (Dessler, 2010: 350). Kompensasi yang diberikan dapat berupa upah, bonus, insentif dan tunjangan.

Besar kecilnya kompensasi juga ditentukan dari seberapa besar tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Semakin besar tanggung jawab yang diberikan maka juga semakin besar kompensasi yang diterima, begitu juga sebaliknya. Besarnya kompensasi yang diberikan maka akan memotivasi pekerja dan meningkatkan produktivitasnya untuk mencapai tujuan dan target dari perusahaan. Karena pemberian kompensasi akan mendorong sumber daya manusia untuk giat bekerja dan mengoptimalkan kinerja. Kompensasi merupakan imbalan jasa baik material maupun nonmaterial serta tunjangan yang diterima seseorang sebagai bagian dari hubungan pekerjaan (Simamora, 2014: 442). Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pekerja secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterima. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan terjadi penurunan kinerja serta berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi bermaksud untuk membantu perusahaan dalam mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan serta menjamin terciptanya keadilan secara *internal* maupun *eksternal* (Mujanah, 2019: 3).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para pekerja sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai & Sagala, 2009: 741). Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dengan pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek yang sangat sensitif dalam hubungan pekerjaan. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang diterima dapat menjadi cermin status dan pengakuan atas posisi pekerjaan dalam perusahaan. Jika status dan pemenuhan kebutuhan dapat dinikmati oleh seseorang menandakan bahwa kepuasan kerja semakin baik. Berdasarkan beberapa pengertian kompensasi tersebut, maka kompensasi dapat dikatakan merupakan imbalan atas jasa yang berupa finansial maupun nonfinansial yang diberikan perusahaan terhadap pekerja. Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk memberikan semangat kerja terhadap seseorang agar selalu meningkatkan kinerjanya sehingga akan berdampak terhadap kepuasan kerja.

Jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua Dessler (2010: 350) yaitu:

a) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi yang diterima sebagai akibat dari hubungan langsung dengan pekerjaan. Kompensasi langsung yang diterima pekerja dapat berupa gaji, upah, insentif dan bonus.

b) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi yang diterima pekerja yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan. Kompensasi tidak langsung yang diberikan biasanya berupa pembayaran untuk waktu tidak bekerja, pembayaran terhadap bahaya, program pelayanan pekerja, dan pembayaran yang dituntut oleh hukum.

Tujuan pemberian kompensasi menurut (Rivai & Sagala, 2009) yaitu:

- 1) Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas
- 2) Mempertahankan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan
- 3) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- 4) Mengendalikan biaya
- 5) Mengikuti aturan hukum
- 6) Memfasilitasi pengertian
- 7) Meningkatkan efisiensi administrasi

Indikator kompensasi dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator. Menurut Dessler (2010: 350) indikator kompensasi terdiri atas:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Fasilitas

Menurut Emerole & Ogbu (2019); Siregar et al. (2021) indikator kompensasi terdiri atas:

- a) Pembayaran tepat waktu
- b) Perlindungan atas kecelakaan
- c) Kompensasi diluar upah yang diterima *driver*

Dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Allah SWT telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105, surah An-Nahl ayat 97 dan surah Al-Kahf ayat 30:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105)*

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl: 97)*

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: *Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.* (Al-Kahf: 30)

Ayat di atas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah SWT semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah SWT akan menilai dan memberi imbalan terhadap aneka amal yang telah dilakukan. Imbalan dalam konsep Islam berdasarkan tiga ayat di atas juga menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling penting adalah bahwa penekanan kepada akhirat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia.

2.2.3. Fleksibilitas Kerja

Menurut Carlson dkk (2010) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Lebih lanjut, Carlson mengartikan *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan. Fleksibilitas merupakan kebebasan dalam mengatur jadwal kerja yang lebih fleksibel terkait dengan kebijakan formal yang telah ditetapkan manajemen sumber daya suatu perusahaan (Moorhead & Griffin, 2013: 133).

Penerapan fleksibilitas jadwal kerja berkaitan dengan kebebasan dalam menentukan kapan mulai bekerja, berapa lama dalam bekerja dan kebebasan untuk memilih tempat kerja yang mendukung. Perusahaan memberikan kebebasan secara penuh terhadap pekerja terkait dengan pengaturan jadwal kerja sesuai dengan kebutuhan personal. Meskipun, bekerja dengan jadwal yang fleksibel peraturan dari perusahaan juga tetap dipatuhi untuk menjaga hubungan kerja agar terhindar dari konflik pekerjaan. Fleksibilitas kerja merupakan sistem kerja yang memberikan kebebasan pekerja dalam pengaturan jadwal kerja yang bertujuan untuk

meningkatkan moral, mengurangi stres kerja dan meningkatkan keterlibatannya dalam suatu organisasi (Hashim et al., 2017). Seseorang yang bekerja dengan jadwal kerja yang fleksibel dipercaya mempunyai produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat stres kerja yang lebih rendah. Hubungan pekerja dengan kehidupan rumah dan keluarga akan lebih harmonis sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan tingkat konsentrasi dari pekerja lebih tinggi sehingga akan mudah bagi mereka dalam mengembangkan karirnya. Fleksibilitas kerja merupakan kebebasan yang diberikan terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menentukan jadwal bekerja (Kabalina et al., 2019).

Tujuan penerapan fleksibilitas kerja untuk memberikan kemudahan sumber daya manusia dalam mengejar alternatif strategi dalam lingkungan kompetitif perusahaan. Karena pekerja yang fleksibel mempunyai kemampuan yang lebih dalam hal menyesuaikan diri dengan keadaan yang selalu berubah dan tidak pasti serta tantangan yang diberikan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Maka dapat dikatakan bahwa fleksibilitas kerja merupakan kebebasan yang diberikan perusahaan terhadap pekerja dalam mengatur jadwal kerja yang berkaitan dengan kapan mulai bekerja, berapa lama bekerja dan bebas dalam menentukan tempat kerja. Pemberlakuan fleksibilitas kerja memberikan kemudahan bagi para pekerja untuk mengatur kehidupan kerja dan hubungan antar keluarga sehingga dapat mengurangi konflik kerja dan keluarga.

Tujuan lain fleksibilitas kerja Moorhead & Griffin (2013: 134) antara lain, yaitu:

- 1) Menciptakan hubungan kerja dan keluarga lebih harmonis dan mengurangi konflik yang disebabkan oleh pekerjaan
- 2) Memberikan kemudahan dalam membagi waktu kerja dan urusan pribadi
- 3) Strategi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Dalam Islam sifat fleksibel terdapat beberapa kaidah yang dibuat oleh ahli hukum Islam antara lain:

الْحُكْمُ يَدُورُ مَعَ عِلَّتِهِ وَجُودًا وَعَدَامًا

Artinya: *Sebuah hukum dapat berotasi (berlaku) berbarengan dengan ada atau tidaknya 'illat (kesusahan).*

العَادَةُ مُحْكَمَةٌ

Artinya: *Suatu adat kebiasaan bisa dijadikan patokan suatu hukum.*

Dari dua kaidah tersebut dapat disimpulkan bahwa sifat fleksibel dalam Islam juga menyesuaikan dengan perkembangannya zaman yang terus mengalami kemajuan dalam teknologi dan komunikasi secara pesat.

Indikator fleksibilitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, menurut Moorhead & Griffin (2013: 133) dan Siregar et al. (2021), indikator fleksibilitas kerja terdiri dari:

- 1) Berapa lama bekerja (*time flexibility*)
- 2) Kapan mulai bekerja (*timing flexibility*)
- 3) Kebebasan memilih tempat kerja (*place flexibility*).

2.2.4. Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Lebih lanjut Rivai (2008) menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Hasibuan (2011) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Dalam Al- Qur'an juga terdapat beberapa ayat yang menjelaskan tentang kinerja karyawan, ayat yang pertama surat Al-Lail ayat 2:

وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّىٰ

Artinya: *dan siang apabila terang benderang.*

Dari ayat tersebut dapat ditafsirkan bahwa siang waktu dianjurkannya untuk bekerja, dan kerja sendiri merupakan ibadah bagi seorang mukmin, dan wajib khususnya untuk lelaki yang sudah menikah dan memiliki keluarga. Ayat yang kedua surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap hal yang kita kerjakan akan membuahkan hasil sesuai apa yang telah dikerjakan. Apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya, maka hasil yang didapatkan akan baik pula dan akan menguntungkan kinerja perusahaan.

Dari ayat tersebut dapat dibuat pelajaran bahwa apa yang kita kerjakan dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan hasil yang baik, seperti yang Allah janjikan, apabila kita lakukan pekerjaan dengan niat baik Allah akan membalas dengan hasil yang baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut:

a. Sikap kerja

Dimana kesediaan untuk bekerja secara bergiliran, dapat menerima tambahan tugas dan bisa bekerja dalam satu tim.

b. Tingkat ketrampilan

Ditentukan oleh pendidikan, latihan dan manajemen *supervise* serta keterampilan dalam teknik industri.

c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi

Usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja melalui lingkaran pengawasan mutu.

d. Manajemen produktivitas

Produktifitas yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.

e. Efisiensi tenaga kerja

Yakni mengenai perencanaan tenaga kerja dan pemberian tambahan tugas.

f. Kewiraswastaan

Ditentukan dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha pada jalur yang benar.

Adapun faktor yang menentukan pengukuran kinerja karyawan menurut Bangun (2012) antara lain:

a. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut dalam pekerjaan. Tingkat ketelitian dalam pelaksanaan tugas dan tingkat kerapian dalam penyelesaian tugas.

b. Ketepatan waktu

Karyawan diberi target waktu tertentu oleh perusahaan, jadi karyawan harus dapat bekerja tepat waktu sesuai yang diterapkan perusahaan.

c. Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

d. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.3. Hubungan Antara Kompensasi, Fleksibilitas, dan Kinerja

2.3.1. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online*

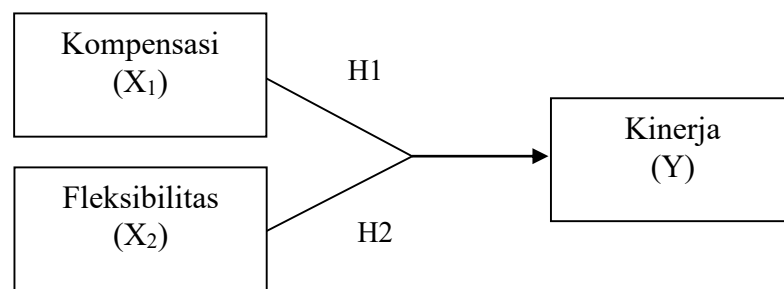
Suatu perusahaan harus mampu mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Kompensasi merupakan suatu faktor yang perlu diperhitungkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah (2018) dan Oktaviani, dkk. (2020) sama-sama mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi *online*. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyebutkan ada dua hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan terkait dengan kompensasi yang diberikan yaitu kompensasi harus dapat dirasakan adil oleh karyawannya, dan besarnya kompensasi mendekati apa yang diperkirakan oleh karyawan. Dengan demikian menurut mereka karyawan baru akan merasa puas, jika kedua hal ini menjadi perhatian dan dilaksanakan oleh perusahaan.

2.3.2. Hubungan Antara Fleksibilitas Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online*

Menurut Carlson, dkk. (2010) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan

fleksibilitas disuatu perusahaan. Carlson, dkk. (2010) mengartikan *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja. Dalam penelitian Oktaviannur (2020) fleksibilitas kerja pada *driver* transportasi *online* sangat dibutuhkan karena fleksibilitas dapat berpengaruh pada prestasi kerja *driver* transportasi *online*. Menurut Pandiangan (2018) dengan adanya jam kerja fleksibel ini sangat membantu dalam hal menurunkan konflik antara pekerja dan keluarga maupun kepentingan lainnya.

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja menurut Mangkunegara, (2001) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan berdasarkan teori pustaka maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Kota Malang.
2. Fleksibilitas berpengaruh terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Kota Malang.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis dan pendekatan ini juga merupakan strategi dari peneliti untuk mengatur sedemikian rupa agar memperoleh data yang valid, *reliabel* dan absah.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada *driver* transportasi *online* yang berada di Kota Malang dan semua perusahaan penyedia layanan transportasi *online*. Masyarakat Kota Malang sangat banyak yang bergantung pada aplikasi jasa transportasi *online* karena akses yang lebih mudah dan praktis.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 215). Dalam penelitian ini populasi adalah *driver* transportasi *online* di Kota Malang dengan masa kerja minimal 2 tahun.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2012: 215). Rincian sampel dalam penelitian ini mengambil responden yang dimaksudkan yaitu *driver* transportasi *online* di Kota Malang dengan masa kerja minimal 2 tahun.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2016), *accidental sampling* adalah teknik pengumpulan data dengan penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yang artinya pada saat melakukan siapa saja dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data yang dibutuhkannya.

Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 *driver* transportasi *online* di Kota Malang.

3.5. Data dan Jenis Data

Data penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil kuesioner yang biasa dilakukan peneliti (Umar, 2001: 100). Data primer penelitian ini berupa wawancara dan data jawaban dari kuesioner kompensasi, fleksibilitas kerja, dan kinerja yang ditanyakan dan disebarkan pada *driver* transportasi *online* di Kota Malang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Umar, 2001: 100). Adapun data sekunder dalam penelitian ini meliputi data yang diperoleh peneliti dari website pendukung, dan wawancara terstruktur dan buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi, fleksibilitas kerja, dan kinerja.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan angket-angket kepada responden dengan harapan akan memberikan respon terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan.

2. Wawancara

Wawancara yaitu dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung pada pihak yang bersangkutan mengenai hal-hal yang ada hubungan dengan tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis dan wawancara singkat untuk memperoleh informasi dari responden.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Berdasarkan landasan teori, variabel penelitian ini yaitu kompensasi, fleksibilitas kerja dan kinerja.

3.7.1. Kompensasi (X_1)

Menurut Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sehingga secara tidak langsung kompensasi akan mempengaruhi kinerja. Seorang karyawan dengan motivasi rendah seringkali akan menampilkan ketidaknyamanan dan ketidaksenangan dengan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi buruk dan perusahaan tujuan tidak akan tercapai. Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

3.7.2. Fleksibilitas Kerja (X₂)

Menurut Carlson dkk (2010) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Lebih lanjut, Carlson dkk (2010) mengartikan *schedule flexibility* adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam pententuan indikator fleksibilitas kerja sebagai berikut:

1. *Time flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja.
2. *Timing flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya.
3. *Place flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

3.7.3. Kinerja (Y)

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2006) ada empat indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3.8. Uji Instrumen

3.8.1. Uji Validitas

Singarimbun, (1987) dalam (Supriyanto dan Machfuds 2010: 249) menyatakan bahwa uji validitas ini adalah sebuah uji yang digunakan sebagai alat untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

X : Skor item

Y : Skor total

XY : Skor pernyataan

N : Jumlah responden yang diuji coba

r : Korelasi *product moment*

Dalam uji ini untuk mengetahui item valid atau tidaknya bisa diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir, dimana jika r di atas 0,30 maka instrumen tersebut valid begitu pun sebaliknya jika di bawah 0,30 maka tidak valid (Sugiyono, 1999 dalam Supriyanto & Machfuds 2010: 248).

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sebuah instrumen cukup untuk dipercaya yang digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2012 dalam Supriyanto & Machfuds 2010: 250)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_1^2 : Total varian

r_{11} : Reliabilitas instrument

Di atas adalah rumus untuk mengetahui *alpha*, jika *cronbach's alpha* (α) > 0,6 maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, jika *cronbach's alpha* (α) < 0,6 maka variabel tersebut tidak *reliable*.

3.9. Analisis Data

a) Teknik Analisis

a. Rentang skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengetahui kompensasi, fleksibilitas, dan kinerja yang diterapkan. Digunakan rumus rentang skala (Umar, 2001: 225).

$$R_s = \frac{n(n-1)}{m}$$

Keterangan:

R_s : Rentang skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif

$$R_s = \frac{50(5-1)}{5} = 40$$

Berdasarkan perhitungan rentang skala yang diperoleh sebesar 40 dengan demikian skala penilaian tiap kinerja sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Rentang Skala Penilaian Variabel Kompensasi, Fleksibilitas, dan Kinerja

Rentang Skala	Kompensasi	Fleksibilitas	Kinerja
50 – 90	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah
91 – 131	Rendah	Rendah	Rendah
132 – 172	Cukup	Cukup	Cukup
173 – 213	Tinggi	Tinggi	Tinggi
214 – 254	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer Diolah

b. Regresi linier berganda

Teknik analisis regresi berganda ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun model yang digunakan adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y' = Variabel kinerja (nilai yang diprediksikan)

X_1 & X_2 = Variabel kompensasi dan fleksibilitas kerja

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = *Error* atau variabel pengganggu

b) Uji Hipotesis

a. Uji F

Ghozali (2005) uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel *dependent*. Hipotesis nol untuk uji f adalah

bahwa koefisien determinan majemuk dalam populasi, R^2 sama dengan nol ($H_0: R^2 = 0$). Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik f.

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

F = Rasio

R = Koefisien regresi yang dikuadratkan

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah sampel

Untuk pengujian hipotesis maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) $F_{hitung} > F_{tabel (\alpha = 0,05)}$ atau probabilitas $< 0,05$ maka : H_0 ditolak (H_a diterima).
Variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
 - b) $F_{hitung} \leq F_{tabel (\alpha = 0,05)}$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka : H_0 diterima (H_a ditolak).
Variabel bebas (X) secara keseluruhan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Uji t

Uji t yaitu untuk menguji signifikan pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t menggunakan rumus (Sanusi, 2003: 119) sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Dimana:

t = nilai t_{hitung}

b = koefisien regresi

Sb = Standar eror koefisien regresi

Berdasarkan uji statistik tersebut dikemukakan formulasi hipotesis:

1. Apabila probabilitas $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).
2. Apabila probabilitas $\geq 0,05$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Mengenai Transportasi *Online*

Transportasi *online* adalah jasa transportasi yang berbasis internet yang dapat diakses melalui aplikasi yang ada di *smartphone*, hal ini dikarenakan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang semakin berkembang pesat. Dalam setiap kegiatan transaksinya, mulai dari pemesanan, pemantauan jalur, pembayaran dan penilaian terhadap pelayanan jasa transportasi *online* tersebut. Transportasi *online* merupakan salah satu bentuk dari angkutan jalan yang berjalan dengan mengikuti serta memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan di bidang teknologi. Selain bisa menghemat waktu, transportasi *online* juga bisa menghemat pengeluaran karena banyak promo yang ditawarkan. Cukup dengan mengunduh aplikasi di *smartphone*, lalu melakukan registrasi pada aplikasi tersebut, kemudian mencantumkan lokasi penjemputan dan pengantaran, maka dalam hitungan menit pelaku jasa transportasi siap mengantarkan penumpang ke tempat tujuan. Perubahan gaya hidup inilah yang dimanfaatkan oleh *driver* transportasi *online* untuk memulai persaingan usaha dalam pekerjaan transportasi *online*.

4.1.2. Tujuan dan Manfaat Transportasi *Online*

Adapun tujuan dan manfaat lahirnya jasa transportasi berbasis aplikasi *online* adalah sebagai berikut:

- a. Praktis dan mudah digunakan, layanan jasa transportasi berbasis aplikasi *online* ini cukup menggunakan *smartphone* yang sudah menggunakan internet dan aplikasi jasa transportasi *online* yang ada di dalamnya, kita dapat melakukan pemesanan layanan jasa transportasi.
- b. Transparan, dengan jasa transportasi berbasis aplikasi *online* ini juga memungkinkan pelanggan mengetahui dengan pasti setiap informasi jasa transportasi *online* secara detail seperti nama *driver*, nomor kendaraan, posisi kendaraan yang akan dipakai, waktu perjalanan, lisensi pengemudi dan lain sebagainya.

- c. Lebih terpercaya, maksudnya disini lebih terpercaya adalah pengemudi atau *driver* sudah terdaftar di dalam perusahaan jasa transportasi berbasis aplikasi *online* ini berupa identitas lengkap dan perlengkapan berkendara yang sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI) sehingga dapat meminimalisir resiko kerugian terhadap pengguna jasa transportasi ini.
- d. Adanya asuransi kecelakaan bagi pengguna dan pengemudi, salah satu perusahaan jasa transportasi berbasis aplikasi *online* dalam memberikan perlindungan asuransi kecelakaan bagi *driver* transportasi *online* dan pengguna jasa transportasi *online*.

4.1.3. Kelebihan

Berikut ini adalah kelebihan penggunaan transportasi berbasis aplikasi berbasis *online*:

- a. Lebih mudah dan praktis tidak perlu menghampiri pangkalan ojek ataupun menunggu di pinggir jalan untuk mendapat angkutan umum konvensional.
- b. Selain itu, *driver* transportasi *online* dan penumpang juga tidak terlibat dalam proses tawar menawar karena tarif yang sudah ditentukan berdasarkan jarak tempuh.
- c. Membuka lapangan pekerjaan.
- d. Pergerakan kendaraan yang ditumpanginya termonitor oleh kantor pusat.

Driver transportasi *online* adalah salah satu jenis pekerjaan yang memanfaatkan teknologi *smartphone* dan internet. Berbeda dengan ojek dan taksi pengkolan, pada *driver* transportasi *online* ini mendapatkan penumpang atau pelanggan tanpa menunggu di suatu tempat tetapi mendapatkan dari notifikasi *smartphone* yang terhubung dengan aplikasi. Dengan aplikasi ini, *driver* transportasi *online* terbantu untuk mendapatkan penumpang dengan mudah. Selain jasa pengantaran penumpang, *driver* transportasi *online* ini juga menawarkan beberapa layanan dalam aplikasi seperti pengantaran makanan, pengantaran barang, belanja, dan lainnya. Dengan adanya aplikasi tersebut memudahkan masyarakat dan *driver* transportasi *online*.

Masyarakat mendapatkan keinginannya dengan cepat dan mudah, sedangkan *driver* transportasi *online* mendapatkan penumpang atau pelanggan dengan cepat

tanpa perlu menunggu seperti dipengkolan saja, serta aplikasi tersebut membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Sudah banyak masyarakat yang mendaftar untuk menjadi *driver* transportasi *online*. Sudah banyak jumlah *driver* transportasi *online* di Indonesia. Setiawan (13 November 2019) mencatat bahwa terdapat 2 hingga 2.5 juta *driver* ojek *online* di Indonesia. Berdasarkan jumlah tersebut, dapat dilihat bahwa aplikasi ojek *online* membantu banyak penduduk Indonesia dalam mendapatkan penghasilan. Tetapi semakin banyaknya jumlah tersebut maka semakin banyak pula yang dihadapi oleh *driver* ojek *online*. Salah satunya yaitu banyaknya pesaing antar *driver* dan kebijakan kompensasi yang selalu berubah-ubah sesuai promo yang ditetapkan di situasi dan kondisi tertentu. Hal itu dikarenakan perusahaan ojek *online* tidak membatasi jumlah *driver* yang dibutuhkan, jadi mereka terus menerus menerima karyawan yang mendaftar menjadi *driver online*. Terdapat beberapa masalah lainnya yang dihadapi oleh *driver* ojek *online*. Ayuwuragil (2018) menjelaskan bahwa terdapat masalah yang dihadapi oleh *driver* ojek *online* yaitu jam kerja yang berlebihan, pendapatan yang tidak besar, tidak mendapatkan kompensasi yang belum layak.

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	45	90%
Perempuan	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.1 data responden yaitu *driver* transportasi *online* di Kota Malang menunjukkan bahwa sebanyak 45 atau sebesar 90% adalah laki-laki dan sebanyak 5 responden atau sebesar 10% adalah Perempuan. Oleh sebab itu dapat ditunjukkan bahwa dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak apabila dibandingkan dengan perempuan. Hal ini karena di *driver* transportasi *online* di Kota Malang jumlah *driver* laki-laki lebih banyak dan memang mendominasi dibandingkan *driver* perempuan.

4.1.4. Tingkat Usia Responden

Karakteristik usia responden yaitu *driver* transportasi *online* di Kota Malang secara lengkap dapat disajikan pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 20 tahun	5	10%
21 – 30 tahun	22	44%
31 – 40 tahun	18	36%
41 – 50 tahun	5	10%
> 50 tahun	-	
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dari 50 responden yaitu *driver* transportasi *online* di Kota Malang dapat diketahui bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 10% berusia < 20 tahun, sebanyak 22 responden atau sebesar 44% berusia 31-30 tahun, sebanyak 18 responden atau sebesar 36% berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang atau 10%.

Hasil tersebut dapat diketahui bahwa apabila ditinjau berdasarkan usia, sebagian besar *driver* transportasi *online* di Kota Malang berusia 21-30 tahun, yang ditunjukkan melalui 22 responden dengan prosentase sebesar 44%. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa *driver* transportasi *online* di Kota Malang pada umumnya memiliki usia relatif muda. Hal tersebut dikarenakan usia yang relatif muda diharapkan dapat lebih bertanggung jawab dan memiliki kompensasi yang lebih tinggi, sehingga mampu bekerja secara maksimal guna mendukung upaya pencapaian target pendapatan harian yang diberikan.

4.1.5. Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden *driver* transportasi *online* di Kota Malang secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	44	88%
Sarjana S1	6	12%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Data pada tabel 4.3 menggambarkan dari 50 responden, *driver* transportasi *online* di Kota Malang, menunjukkan bahwa sebanyak 44 responden dengan presentase sebesar 88% mempunyai pendidikan akhir SMA, sementara 6 responden atau sebesar 12% memiliki jenjang pendidikan akhir Sarjana S1. Berdasarkan kenyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata *driver* transportasi *online* di Kota Malang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA.

4.1.6. Status Perkawinan Responden

Status perkawinan untuk *driver* transportasi *online* di Kota Malang secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase
Menikah	33	66%
Belum Menikah	17	34%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dari 50 responden, *driver* transportasi *online* di Kota Malang, menunjukkan bahwa sebanyak 33 responden atau sebesar 66% sudah menikah dan sebanyak 17 responden atau sebesar 34% belum menikah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sudah menikah telah mendominasi status telah menikah. Ditinjau dari status perkawinan, yang memiliki status sudah menikah diharapkan lebih berpengalaman dalam bekerja.

4.2. Hasil Uji Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dari variabel fleksibilitas yang meliputi perilaku tugas dan hubungan, kompensasi dan kinerja. Nilai kritis dari pengujian ini pada taraf signifikan 0.05 (5%) adalah 0.279, instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Masing-Masing Variabel

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r)	Ket
Kinerja (Y)	Soal 1	0.757	Valid
	Soal 2	0.564	Valid
	Soal 3	0.491	Valid
	Soal 4	0.406	Valid
Fleksibilitas (X ₂)	Soal 5	0.623	Valid
	Soal 6	0.643	Valid
	Soal 7	0.744	Valid
Kompensasi (X ₁)	Soal 8	0.396	Valid
	Soal 9	0.540	Valid
	Soal 10	0.586	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen variabel kinerja, fleksibilitas dan kompensasi adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis pada taraf signifikan 5%.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk melihat *reliable* atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*Coefisient of reability*). Nilai koefisien tersebut berkisar antar 0 hingga 1, semakin mendekati 1 menunjukkan makin *reliable*, ukuran yang dipakai untuk semakin *reliable* bilamana *cronbach's alpha* di atas 0,6.

Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Hasil Uji
Kinerja (Y)	0.721	<i>Reliable</i>
Fleksibilitas (X ₂)	0.734	<i>Reliable</i>
Kompensasi (X ₁)	0.740	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*, hal tersebut dikarenakan *cronbach's alpha* di atas 0,6.

4.3. Hasil Analisis Data

4.3.1. Hasil Rentang Skala Kinerja (Y)

Pengukuran rentang skala dilakukan untuk mengetahui fleksibilitas, kompensasi dan kinerja *driver* transportasi *online* di Kota Malang. Dalam hal ini rentang skala untuk mengetahui tingkat jawaban dari *driver online* yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan *driver* transportasi *online* di Kota Malang dalam bekerja tersebut. Hasil analisis rentang skala mengenai kinerja *driver* transportasi *online* di Kota Malang secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4. 7 Rentang Skala Kinerja

Indikator	Jawaban responden					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Kriteria Penilaian
	SS	S	CS	TS	STS			
Y _{.1}	15	25	10	0	0	50	208	Tinggi
Y _{.2}	17	29	4	0	0	50	213	Tinggi
Y _{.3}	10	29	9	2	0	50	199	Cukup
Y _{.4}	15	27	8	0	0	50	207	Tinggi
Total Skor							824	
Skor Rata-rata Variabel							206	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa *driver online* mampu memberikan pelayanan yang sama dan terbaik kepada *customer* (Y₁). Sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju, 25 responden menyatakan setuju, dan 10 responden menyatakan cukup setuju dengan skor sebesar 208 yang tergolong skala penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini *driver* transportasi *online* di Kota Malang mampu memberikan pelayanan dan bekerja dengan baik.

Dalam pelaksanaan terkait dengan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan (Y₂). Sebanyak 17 responden menyatakan sangat setuju, 29 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan cukup setuju. Sehingga total skornya adalah 213 yang termasuk penilaian tinggi. Hasil tersebut membuktikan bahwa selama ini *driver online* ini telah dan mampu menyelesaikan target orderan yang ditawarkan dan secara konsisten semenjak menjadi *driver online*.

Dalam hal pelayanan pelanggan dan respon cepat dan menangani komplain pelanggan (Y₃). Sebanyak 10 responden menyatakan sangat setuju, 29 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan cukup setuju, dan 2 responden menyatakan tidak setuju. Sehingga jumlah skor pada instrumen ini menunjukkan 199 yang termasuk kategori penilaian rendah. Hasil tersebut dikarenakan ada beberapa faktor gangguan yang bisa menimbulkan komplain pelanggan dan kecenderungan terdapat kesalahan pengambilan titik penjemputan atau pemesanan pada makanan yang selama ini masih saja terjadi.

Dalam komitmen dalam bekerja (Y₄). Sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju, 27 responden menyatakan setuju, dan 8 responden menyatakan cukup setuju. Sehingga skor akhir dari instrumen ini adalah sebesar 207 yang termasuk kategori tinggi. Kenyataan tersebut dapat dibuktikan bahwa *driver* transportasi *online* di Kota Malang selalu belajar, selalu mengikuti perkembangan dan perubahan sistem kerja dan peraturan yang tidak selalu stagnan dan berkomitmen dalam bekerja.

Berdasarkan hasil perhitungan total skor setiap indikator diperoleh skor rata-rata sebesar 206, yang berarti bahwa *driver* transportasi *online* di Kota Malang

termasuk dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja *driver online* di Kota Malang sudah mencapai kategori kerja yang baik.

4.3.2. Hasil Rentang Fleksibilitas (X₂)

Hasil analisis rentang skala mengenai fleksibilitas *driver* transportasi *online* di Kota Malang secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4. 8 Tabel Rentang Skala Fleksibilitas

Indikator	Jawaban responden					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Kriteria Penilaian
	SS	S	CS	TS	STS			
X _{1.1}	12	31	7	0	0	50	205	Tinggi
X _{1.2}	13	29	8	0	0	50	205	Tinggi
X _{1.3}	14	28	10	6	2	50	226	Tinggi
Total Skor							636	
Rata-rata							212	Cukup

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 4.8 menunjukkan tentang rentang skala fleksibilitas pada kerja mitra *driver* transportasi *online* yang secara garis besar ditinjau dari tiga sisi yaitu sisi durasi, dalam hal pemilihan waktu dan memilih tempat untuk bekerja. Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada tabel di atas bahwa terkait dengan penentuan waktu bekerja dan pemilihan hari libur. Sebanyak 12 responden menyatakan sangat setuju, 31 responden menyatakan setuju, dan 7 responden menyatakan cukup setuju. Sehingga total skor sebesar 205 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini para mitra atau *driver* transportasi *online* di Kota Malang sudah mampu menentukan strategi kapan waktu yang tepat untuk mengambil orderan dan kapan saatnya *off* dari pekerjaan yang mereka tekuni.

Para *driver* memahami waktu dan jam-jam tertentu untuk menjalankan pekerjaan sebagai *driver* transportasi *online* (X_{1.2}). Sebanyak 13 responden menyatakan sangat setuju, 29 responden menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan cukup setuju. Sehingga jumlah skor yang dihasilkan sebesar 205 yang

dikategori tinggi. Hal tersebut membuktikan bahwa selama bekerja para *driver* memahami dimana waktu-waktu krusial yang tepat untuk menerima pesanan layanan dan hal tersebut sangat berpengaruh pada pendapatan yang akan diterima.

Kemampuan dan pemahaman memilih titik-titik dimana saja siklus atau perputaran penggunaan layanan transportasi *online* ($X_{1.3}$). Sebanyak 14 responden menyatakan sangat setuju, 28 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan cukup setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga total skor yang dihasilkan yaitu 226 yang tergolong dalam kategori tinggi. Kenyataan tersebut dapat membuktikan bahwa kawasan yang padat mahasiswa dan para pengguna aplikasi transportasi *online* hanya dijumpai di kawasan kampus, kantor dan perkotaan.

Berdasarkan hasil perhitungan total skor setiap indikator diperoleh rata-rata sebesar 212 yang berarti bahwa variabel fleksibilitas, yang melibatkan struktur durasi bekerja, pemilihan waktu dan pemilihan tempat yang tepat oleh *driver* transportasi *online* di Kota Malang telah berjalan dengan baik dan terkategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas yang tepat dapat mempengaruhi pendapatan dan kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

4.3.3. Hasil rentang skala kompensasi (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka analisis rentang skala variabel kompensasi secara lengkap dapat disajikan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 9 Rentang Skala Kompensasi

Indikator	Jawaban responden					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Kriteria Penilaian
	SS	S	CS	TS	STS			
X _{1.1}	12	17	18	1	2	50	186	Tinggi
X _{1.2}	11	19	18	2	0	50	191	Tinggi
X _{1.3}	17	17	13	3	0	50	198	Tinggi
Total Skor							575	
Rata-rata							191.6	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa terkait dengan upah dan gaji, insentif, dan tunjangan ($X_{1.1}$). Sebanyak 12 responden menyatakan sangat setuju, 17 responden menyatakan setuju, 18 responden menyatakan cukup setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian total skor adalah 186 yang termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian upah telah sesuai dengan kinerja atau pekerjaan yang dijalankan oleh mitra atau *driver* transportasi *online*.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa insentif yang diberikan masuk akal dengan kinerja yang dilakukan ($X_{1.2}$). Skor yang dihasilkan adalah 191 yang artinya secara logika dan kesadaran sudah sesuai perhitungan dan layak diterima. Hal ini terbukti dari 50 responden sebanyak 11 responden menyatakan sangat setuju bahwa dorongan memberikan perlindungan dan keamanan dari atasan, 19 responden menyatakan setuju, 18 responden menyatakan cukup setuju, dan 2 responden menyatakan tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan besaran insentif yang diberikan sudah dapat diterima dengan baik dan dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

Tanggapan responden terhadap pernyataan dapat diketahui bahwa kesesuaian fasilitas dan jaminan kesehatan dan keselamatan yang diberikan perusahaan kepada *driver* ($X_{1.3}$). Jumlah perhitungan yang dihasilkan yaitu sebesar 198 yang termasuk kategori tinggi, artinya fasilitas dan jaminan kesehatan berkendara dan klaim untuk keselamatan yang diberikan perusahaan kepada *driver* sudah sesuai. Hal ini membuktikan dari 50 responden sebanyak 17 responden menyatakan sangat setuju, 17 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan cukup setuju, dan 3 responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar *driver* menyatakan sepakat bahwa jaminan yang diberikan dan fasilitas kesehatan yang tersedia telah memadai kendati terdapat kebijakan dari masing-masing perusahaan berbeda.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang terpenuhi akan mencapai kinerja yang tinggi. Kesimpulan tersebut didasarkan pada rata-rata yang dihasilkan dari perhitungan rentang kompensasi yang mencapai

191.6. Hasil tersebut tergolong kedalam kategori tinggi, dengan kata lain telah terlaksana dengan sangat baik.

4.4. Analisis Regresi

4.4.1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas dan kompensasi terhadap kinerja pada *driver* transportasi *online* di Kota Malang, dimana hasil penelitian telah diolah menggunakan program SPSS 16 dengan menggunakan hasil analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) baik secara simultan dan parsial pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Berganda Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Variabel	B	B	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig-t
X ₁	0,439	0,056	3,125	2,019	0,002
X ₂	1,202	0,630	4,508	2,019	0,000
Variabel	Keterangan				
Tarif Sig α	0,05				
Konstanta	6,029				

Lanjutan Tabel 4.10

Hasil Uji Regresi Berganda Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

<i>Multiple R</i>	2,573
<i>R Square</i>	0,596
<i>Adjusted R Square</i>	0,379
F _{hitung}	13,208
F _{tabel}	4,703
Sig F	0,000

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,029 + 0,439 X_1 + 1,202 X_2 + e$$

Dari persamaan garis regresi linier berganda di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja yang nilainya di prediksi oleh kompensasi dan fleksibilitas.

2. Konstanta = 6,029 menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja (Y) pada *driver* transportasi *online* di Kota Malang variabel bebasnya adalah kompensasi (X_1) dan fleksibilitas di anggap nol (0), artinya jika tanpa di pengaruhi oleh variabel fleksibilitas dan fleksibilitas maka besarnya kinerja (Y) *driver online* tersebut sebesar 6,029.
3. Koefisien $b_1 = 0,439$. Berdasarkan hasil analisis didapat variabel X_1 memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,439. Nilai tersebut bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap kinerja (Y). Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi pengaruh dan variabel fleksibilitas maka akan menyebabkan semakin tinggi kinerja. Maka dapat disimpulkan apabila fleksibilitas yang tepat dapat mempengaruhi kinerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.
4. Koefisien $b_2 = 1,202$. Berdasarkan analisis regresi linier berganda didapat variabel X_2 memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 1,202 adanya pengaruh positif terhadap kinerja (Y) pada *driver* transportasi *online* di Kota Malang. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila fleksibilitas tinggi maka kinerja (Y) pada *driver* transportasi *online* di Kota Malang akan naik sebesar 1,202. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi pengaruh dan variabel fleksibilitas maka semakin tinggi kinerja, sehingga kinerja akan meningkat.
5. $e = 1,641$. Artinya 1,641 merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja (Y) pada *driver* transportasi *online* di Kota Malang tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

4.4.2. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan salah alat yang dapat dijadikan pengukuran mutu penajakan (*Goodness of fit*), maksudnya dengan melihat besarnya presentase pengaruh semua variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dapat diketahui seberapa baik model persamaan regresi yang digunakan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh yang cukup kuat dimana variabel bebas fleksibilitas terhadap variabel terikat yaitu kinerja yang memiliki nilai sebesar 0,596. Dengan demikian berarti bahwa fleksibilitas berpengaruh terhadap kinerja sekitar 59,6% sedangkan sisanya sekitar 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.4.3. Nilai Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda (R) (*multiple corelation*) menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel kompensasi dan fleksibilitas secara bersama-sama variabel kinerja (Y) *driver* adalah sebesar 2,573. Dapat dijelaskan nilai sig untuk variabel bebas kompensasi 0,002 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, sehingga kompensasi berpengaruh signifikan. Untuk kompensasi nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, sehingga fleksibilitas berpengaruh terhadap kinerja.

4.5. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fleksibilitas terhadap kinerja *driver* online di Kota Malang. Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai $b_1 = 3,125$, $b_2 = 4,508$ dengan nilai $F_{hitung} (13,208) > F_{tabel} (4,703)$ atau signifikan $F (0,000) < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa kompensasi dan fleksibilitas secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja *driver online* tersebut.

Berdasarkan pada penelitian di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} berada didaerah penerimaan H_a dan penolakan H_o pada tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) yang berarti bahwa kompensasi (X_1) dan fleksibilitas (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver online*. Dari hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa nilai $R Square$ sebesar 0,596 sehingga dapat disimpulkan bahwa 59,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi, sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.6. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu fleksibilitas dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Kota Malang.

4.6.1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online* di Kota Malang.

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai $b_1 = 0,439$ nilai t_{hitung} (3,125) $>$ t_{tabel} (2,019) dan signifikan t (0,02) $<$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif yang signifikan fleksibilitas terhadap kinerja pada *driver* transportasi *online*. Perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh 2,019 adapun perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4. 11 Perbandingan Nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig t	(α)	Keterangan
Kompensasi (X_1)	3,425	2,019	0,002	0,05	Ho ditolak; Ha diterima

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.11, perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} di atas menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *driver*. Hal tersebut karena $t_{hitung} >$ t_{tabel} pada keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, dan dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Sebagaimana pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai berada di daerah penolakan Ho dan penerimaan Ha pada tingkat signifikan 5% yang berarti bahwa fleksibilitas (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada *driver* (Y).

4.6.2. Pengaruh Fleksibilitas (X_2) Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online* di Kota Malang

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai $b_2 = 1,202$, nilai t_{hitung} (4,508) $>$ t_{tabel} (2,019) dan signifikan t (0,00) $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif yang signifikan fleksibilitas terhadap kinerja pada *driver online* di Kota Malang. Perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh 2,019 adapun perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4. 12 Perbandingan Nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig t	(α)	Keterangan
Fleksibilitas (X ₂)	4,508	2,019	0,000	0,05	Ho ditolak; Ha diterima

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} di atas menunjukkan bahwa fleksibilitas dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada *driver*. Hal tersebut karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, dan dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.

4.7. Pembahasan

4.7.1. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online*

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh, bahwa variabel kompensasi yang meliputi upah dan gaji, insentif, dan tunjangan menunjukkan hasil yang tinggi. Hal ini didukung oleh keadaan yang ada, dimana semakin banyaknya para *driver* baru yang ingin menjalankan juga pekerjaan yang fleksibel ini dengan potensi Kota Malang yang banyak pengguna transportasi *online*. Hasil penelitian yang terbukti, bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Kota Malang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompensasi menurut Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sehingga secara tidak langsung kompensasi akan mempengaruhi kinerja.

Dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Allah SWT telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105, surah An-Nahl ayat 97 dan surah Al-Kahf ayat 30:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl: 97)

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّٰلِحٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyia-nyiakkan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu. (Al-Kahf: 30)

Ayat di atas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah SWT semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah SWT akan menilai dan memberi imbalan terhadap aneka amal yang telah dilakukan. Imbalan dalam konsep Islam berdasarkan tiga ayat di atas juga menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling penting adalah bahwa penekanan kepada akhirat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia.

4.7.2. Hubungan Antara Fleksibilitas Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, fleksibilitas kerja *driver online* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, fleksibilitas *driver online* dilihat berdasarkan kebutuhan waktu dan tempat yang memadai, seperti: area yang terjangkau, waktu yang tidak menyulitkan, dan durasi kerja atau tempuh yang relatif fleksibel. Terpenuhinya kebutuhan tersebut akan sangat menentukan, apakah seorang *driver* akan dapat mewujudkan kinerjanya dengan baik atau tidak.

Hasil penelitian tersebut di atas juga didukung dan dibuktikan oleh teori Carlson dkk (2010) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Lebih lanjut, Carlson dkk (2010) mengartikan *schedule flexibility* adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja.

Dalam Islam sifat fleksibel terdapat beberapa kaidah yang dibuat oleh ahli hukum Islam antara lain:

الْحُكْمُ يَدُورُ مَعَ عِلَّتِهِ وَجُودًا وَعَدَامًا

Artinya: *Sebuah hukum dapat berotasi (berlaku) berbarengan dengan ada atau tidaknya 'illat (kesusahan).*

الْعَادَةُ مُحْكَمَةٌ

Artinya: *Suatu adat kebiasaan bisa dijadikan patokan suatu hukum.*

Dari dua kaidah tersebut dapat disimpulkan bahwa sifat fleksibel dalam Islam juga menyesuaikan dengan perkembangannya zaman yang terus mengalami kemajuan dalam teknologi dan komunikasi secara pesat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* transportasi *online* di Kota Malang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja para *driver* transportasi *online* di Kota Malang.
2. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja para *driver* transportasi *online* di Kota Malang.

5.2. Saran

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Untuk meningkatkan kinerja para mitra atau *driver* transportasi *online* hendaknya diberikan kompensasi finansial dan non finansial yang secara penuh dan bermanfaat di bidang pelayanan dan strategi bekerja para *driver*.
2. Harusnya perusahaan mempertimbangkan kesejahteraan *driver* untuk lebih meningkat dan membuat kebijakan yang efektif untuk mitra yang berada dikawasan yang belum terjamah transportasi *online*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuwuragil, K. (2018, April 11). 5 Masalah Kesejahteraan yang Dikeluhkan Sopir Ojek 'Online'. CNN Indonesia. Diperoleh dari <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20180410195433-185-289823/5-masalah-kesejahteraan-yang-dikeluhkan-sopir-ojek-online>
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Carolina, N., & Kacmar, K. M. (2010). *The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface*.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Permata Puri Media.
- Emerole, D. O., Beede & Ogbu, E. F. (2019). *The Effect of Compensation on Employee Performance in Nigeria Civil Service: A Study of Rivers State Board of Internal Revenue Service*. SSRN Electronic Journal.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*, Edisi 6. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hashim, M., Ullah, M., & Azizullah Khan, M. (2017). *Impact of Time Flexibility on Employees' Performance: a Study of Teaching Faculty in Government Colleges of Management Sciences Peshawar*. City University Research Journal Special Issue: AIC, Malaysia PP, 206–212.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, U. (2001). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Kabalina, V., Zelenova, O., & Reshetnikova, K. (2019). *Contemporary Human Resource Management Practices in Russia: Flexibility under Uncertainty*. *International Studies of Management and Organization*, 49(4), 422–440.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G. & Griffin. R. W. (2013). *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi)*, Edisi 9. Jakarta: Salemba empat.

- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review (TIAR), Volume 2(No. 2), 215-228.
- Nurhidayah, F. (2018). *Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online*. Jurnal Akuntansi Maranatha, 10(2), 179-186.
- Oktaviani, V. A., Kurniati, R. R., & Zunaida, D. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Driver GOJEK di Kota Malang)*. JIAGABI, Volume 9(No 2), 440-446.
- Pandiangan, H. (2018). *Pengaturan Kerja yang Fleksibel dan Pengaruhnya Terhadap Keseimbangan Kerja-Hidup pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta, Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Pane, Dian dan Yahya, Andi. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja*. Prosiding Seminar Hasil Penelitian (SNP2M), 203-207.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas No.13) tanggal 17 April 2007.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen*. Edisi ke-10, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Organisasi Behavior*. Edisi ke-16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening*. Jurnal Administrasi Bisnis, 1 No.1, 18–29.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (mixed methode)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Umar, H. (2001). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 10.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* TRANSPORTASI *ONLINE* DI KOTA MALANG

Terima kasih atas partisipasi Anda yang menjadi salah satu responden dan secara sukarela mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun untuk tujuan penelitian ilmiah yang dilakukan oleh Subhan Pugut Nugroho, mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Tujuan pengumpulan data dalam bentuk kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan akademis dalam rangka penyusunan skripsi. Oleh karenanya, saya sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Sebelum menjawab pernyataan-pernyataan dibawah ini, saya mohon agar Anda membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian dan menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi tanpa adanya suatu keraguan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, sebelumnya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* TRANSPORTASI *ONLINE* DI KOTA MALANG

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Umur :
4. Pendidikan : SD/SMP/SMA/ Diploma/Strata
5. Status : Menikah/Belum Menikah
6. Lama Bekerja :

(*catatan: coret yang tidak perlu

II. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan Anda membaca setiap pernyataan secara cermat. Kemudian berikan tanggapan Anda terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* dengan tanda centang (\checkmark) pada salah satu kotak jawaban.

Identitas dan hasil jawaban akan dirahasiakan. Jawaban Anda akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini.

Keterangan:

- a) SS : Sangat Setuju
- b) S : Setuju
- c) CS : Cukup Setuju
- d) TS : Tidak Setuju
- e) STS : Sangat Tidak Setuju

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. KINERJA (Y)

Butir Pernyataan Kinerja

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memberikan pelayanan yang sama dan terbaik terhadap semua pelanggan					
2	Saya selalu memenuhi target orderan dan saya lakukan secara konsisten sejak pertama menjalankan pekerjaan ini					
3	Saya selalu responsif terhadap kebutuhan dan complain pelanggan, saya selalu mengembangkan performa.					
4	Saya selalu mengembangkan inisiatif pribadi dalam mendukung pekerjaan yang saya emban					

B. KOMPENSASI (X₁)

Butir Pernyataan Kompensasi

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Pembagian upah sudah sesuai dengan kinerja					
2	Insentif yang diberikan masuk akal dengan kinerja yang saya lakukan					
3	Fasilitas dan jaminan kesehatan dan keselamatan yang diberikan perusahaan kepada driver sudah sesuai					

C. FLEKSIBILITAS (X₂)

Butir Pernyataan Fleksibilitas

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bebas memilih waktu kapan saja saya bekerja sebagai driver online dan waktu libur					
2	Saya memahami waktu yang tepat dan jam-jam tertentu untuk menjalankan pekerjaan ini					
3	Saya memahami dan mampu memilih di titik mana saja yang siklus atau perputaran penggunaan transportasi online banyak					

Malang, Mei 2021

Responden

TERIMA KASIH

Lampiran 2**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Subhan Pugut Nugroho
Tempat, tanggal lahir : Malang, 6 Agustus 1996
Alamat Rumah : Jl. Mertojoyo Selatan No 10 Malang
Telepon/Hp : 085891288648
E-mail : pugutnu21@gmail.com
Facebook : Pugut N

Pendidikan Formal

2000-2002 : TK. Dewi Sartika Malang
2002-2008 : SD Merjosari II Malang
2008-2011 : SMP Negeri 9 Malang
2011-2015 : SMA “Islam” Malang
2016-2023 : Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2016-2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2017-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris UIN Maliki Malang

Lampiran 3



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Subhan Pugut Nugroho
NIM : 16510224
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online di Kota Malang**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	12%	15%	18%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 4 Juli 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 4



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 16510224

Nama : Subhan Pugut Nugroho

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja
Terhadap Kinerja *Driver* Transportasi *Online* di Kota
Malang

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	19 April 2023	Revisi bab 1,2,3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	8 Mei 2023	Revisi bab 1,2,3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	30 Mei 2023	Ujian Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	5 Juni 2023	Revisi Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	7 Juni 2023	Revisi bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

6	12 Juni 2023	Revisi bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	15 Juni 2023	Revisi bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	16 Juni 2023	ACC keseluruhan	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 16 Juni 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM