

# PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI SAMARINDA

Julia Angriani <sup>1</sup>, Sunarto <sup>2</sup>, Sukirman <sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : [julia18angriani@gmail.com](mailto:julia18angriani@gmail.com)

---

**Keywords :**

*Motivation, Facilities and Productivity*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine and analyze the effect of compensation on the performance of Grab drivers in Samarinda. The theoretical foundation of this research includes human resource management, compensation, and performance. The data used in this study are primary data. Primary data collection techniques involve the use of questionnaires filled out directly by respondents and observations made by researchers.*

*The results showed that compensation has a positive and significant effect on the performance of Grab drivers in Samarinda. The compensation provided affects drivers' motivation and job satisfaction, which in turn improves their performance. This study found that the better the compensation received by drivers, the higher their performance in carrying out their tasks.*

*Thus, adequate compensation plays an important role in improving the productivity and performance of Grab drivers in Samarinda. This study recommends that Grab management pay attention to and optimize the compensation system to motivate drivers, in order to achieve better and more efficient work results.*

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Proses ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian berbagai kegiatan terkait dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan keputusan hubungan kerja. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk mengoptimalkan pengelolaan karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, peran pemimpin sangat penting karena mereka bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan dan keputusan strategis yang mempengaruhi kesejahteraan serta kinerja karyawan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau metode dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif, dengan tujuan memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan serta kepuasan karyawan dan masyarakat. Sedarmayanti (2017: 3-4) menambahkan bahwa MSDM merupakan pendekatan dalam mengelola masalah manusia dengan tiga prinsip dasar: pertama, sumber daya manusia sebagai aset berharga yang menentukan keberhasilan organisasi; kedua, kebijakan dan prosedur yang saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak; ketiga, budaya dan nilai organisasi yang mempengaruhi pencapaian hasil terbaik. Kasmir (2016: 25) mengemukakan bahwa proses pengelolaan manusia mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan,

pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan, kesehatan, serta hubungan industrial, yang semuanya bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks transportasi online, seperti layanan yang disediakan oleh Grab, sektor ini telah mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia, termasuk di Samarinda. Kemudahan akses pembayaran, harga yang terjangkau, dan kenyamanan layanan merupakan beberapa faktor yang menyebabkan popularitas transportasi online. Meskipun terdapat beberapa tantangan terkait dengan keberadaan transportasi online, kelebihan-kelebihan yang ditawarkannya telah menjadikannya pilihan utama bagi banyak pengguna.

Keberhasilan perusahaan dalam industri transportasi online tidak hanya bergantung pada teknologi dan sumber daya finansial, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan, khususnya driver, mempengaruhi kesuksesan operasional perusahaan. Interaksi dan kerja sama antar karyawan adalah faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pekerjaan sebagai driver di platform seperti Grab menawarkan fleksibilitas waktu dan penghasilan yang menarik bagi banyak orang. Beberapa memilih pekerjaan ini untuk mendapatkan penghasilan tambahan, sementara yang lain menjadikannya sebagai pekerjaan utama. Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan ini meliputi fleksibilitas dalam penjadwalan kerja, potensi penghasilan yang relatif tinggi, dan adanya bonus tambahan.

Teori Ekuitas (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh *John Stacey Adams* memberikan landasan teoretis yang relevan untuk memahami pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Teori ini mengemukakan bahwa karyawan membandingkan input yang mereka berikan dengan output yang mereka terima. Ketidakadilan dalam kompensasi dapat menurunkan motivasi dan kinerja, sedangkan kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi yang adil berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Misalnya, penelitian oleh Nurhidayah (2018:82) dan Oktaviani dkk. (2020:98) mengkonfirmasi bahwa kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja mereka. Selain itu, fleksibilitas kerja yang ditawarkan oleh Grab mempengaruhi kinerja driver. Fleksibilitas ini, yang mencakup pemilihan waktu dan tempat kerja, memungkinkan driver untuk menyesuaikan jadwal mereka. Penelitian oleh Oktaviannur (2020:78) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berdampak positif pada prestasi kerja driver, sementara Pandiangan (2018:73) mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan kepentingan pribadi lainnya.

Di Kota Samarinda, banyak pengemudi Grab bergantung pada pendapatan harian dari layanan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu, perubahan dalam struktur kompensasi, seperti tarif perjalanan, insentif, dan bonus, sangat diperhatikan. Fleksibilitas kerja yang ditawarkan memungkinkan driver untuk menentukan jam kerja mereka sendiri, tetapi fluktuasi permintaan pengguna dapat mempengaruhi pendapatan dan perencanaan jadwal kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab di Samarinda” bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kompensasi dan fleksibilitas kerja mempengaruhi kinerja driver Grab di Kota Samarinda.

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional

1. Kompensasi (X1) adalah apa yang diterima oleh para mitra *driver* Grab di Samarinda sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Upah dan gaji  
Upah adalah basis bayaran dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan yang diberikan perusahaan untuk mitra *driver* Grab di Samarinda.
  - b. Insentif  
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan kepada mitra driver Grab di Samarinda.
  - c. Tunjangan  
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan untuk mitra driver Grab di Samarinda.
2. Fleksibilitas kerja (X2) adalah kemampuan mitra driver Grab di Samarinda untuk menyesuaikan jadwal, tempat, dan durasi kerja sesuai dengan kebutuhan mereka. Indikator fleksibilitas kerja sebagai berikut :
- a. Time flexibility: mengacu pada kemampuan mitra driver Grab di Samarinda untuk memodifikasi durasi kerja secara fleksibel sesuai dengan kemampuan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya
  - b. Timing flexibility: mengacu pada kemampuan mitra driver Grab di Samarinda untuk mengatur jadwal kerja mereka dengan fleksibel.
  - c. Place flexibility: fleksibilitas mitra driver Grab di Samarinda dalam memilih tempat kerjanya.
3. Kinerja (Y) adalah ukuran pencapaian mitra driver Grab di Samarinda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Dengan indikator sebagai berikut :
- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi mitra driver Grab di Samarinda terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan mereka.
  - b. Kuantitas hasil kerja mengukur jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh mitra driver Grab di Samarinda.
  - c. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana mitra driver Grab di Samarinda mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.
  - d. Kecepatan merupakan seberapa cepat mitra driver Grab di Samarinda menyelesaikan tugasnya.

### **Jangkauan Penelitian**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja *Driver* Grab di Samarinda” difokuskan kepada *Driver* Grab di Samarinda. Penelitian ini menitik beratkan pada masalah pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* Grab di Samarinda. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

### **Rincian Data Yang Diperoleh**

1. Gambaran umum PT Grab Teknologi Indonesia
2. Visi dan Misi
3. Data primer yang digunakan dari kuesioner yang dibagikan kepada mitra *driver* Grab di Samarinda pada Tahun 2024.

### **Teknik Pengumpulan Data**

- a. Observasi Pengamatan awal terhadap objek data yaitu perusahaan tempat penelitian dimana objek masalah yang akan dianalisis berada, sehingga dapat memahami gambaran awal tentang objek penelitian.
- b. Kuesioner Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang sudah disiapkan dan disertai dengan alternatif jawaban kepada responden untuk dijawab, diberikan kepada responden secara online.

## Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016 : 80) populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* grab di Samarinda. Hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti diketahui jumlah *driver* grab di Samarinda tidak diketahui.

Menurut Sugiyono (2016:120), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini merujuk pada Hair, et. al, dalam Ariliusra dan Games (2020:13), yaitu “*The number of samples depends on the number of indicators used in all latent variables. The number of samples is the number of indicators multiplied by 5 to 10*”. sehingga jumlah indikator adalah sebanyak 10 (sepuluh) buah, sehingga berdasarkan pendapat diatas, jumlah sampel dapat ditetapkan sebanyak 10 dikali 5 yaitu 50 orang responden.

## Alat Analisis Dan Pengujian Hipotesis

### 1. Alat Analisis

Menurut Sugiyono (2016:275) : ”Regresi linear berganda merupakan alat analisis untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Bentuk umum dari regresi linear berganda ini adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:276)

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

Keterangan:

Y	= Variabel kinerja (nilai yang diprediksikan)
a	= Konstanta
$b_1$ - $b_2$	= Koefisien Regresi Variabel Independen
$X_1$	= variabel Kompensasi
$X_2$	= variabel Fleksibilitas Kerja
e	= Error atau variabel pengganggu

### 2. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menurut Ghozali (2013:98) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujianya adalah apabila t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Ghozhali (2013:98) menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujianya adalah apabila F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima.

### 3. Regresi Linier Berganda

Alat untuk menganalisis dan menguji hipotesis serta permasalahan yang telah dikemukakan maka penulis menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk membuktikan antara variabel independen (Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja) diuji secara individual. Mengidentifikasi variabel telah dikemukakan yaitu terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel-variabel ini bersifat terukur (kuantitatif), maka penggunaan Multiple regression dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Fleksibilitas Kerja

$\alpha$  = Konstantan

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

$e$  = Standar *error*

Sumber: Menurut Sugiyono (2017:275)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa valid pernyataan-pernyataan yang kita buat. Suatu pernyataan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $df = n-2 = 50-2 = 48 = 0.2787$ ) maka  $r_{tabel}$  adalah 0.2787. Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut ini :

**Tabel 1 : Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Variabel (X1)	R hitung	R tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,870	0.2787	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,873	0.2787	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,880	0.2787	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa hasil *output* pada uji validitas dari variabel kompensasi dengan melihat nilai koefisien *pearson correlation* pada pernyataan X<sub>1.1</sub> (0,870), X<sub>1.2</sub> (0,873), X<sub>1.3</sub> (0,880) atau disebut  $r_{hitung}$  lebih lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0.2787 dengan tingkat signifikan 0,05 (5%). Maka dapat dikatakan seluruh indikator pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

**Tabel 2 : Uji Validitas Variabel Fleksibilitas Kerja**

Variabel (X2)	R hitung	R tabel	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,853	0.2787	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,888	0.2787	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,870	0.2787	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui bahwa hasil *output* pada uji validitas dari variabel fleksibilitas kerja dengan melihat nilai koefisien *pearson correlation* pada pernyataan X<sub>2.1</sub> (0,853), X<sub>2.2</sub> (0,888), X<sub>2.3</sub> (0,870) atau disebut  $r_{hitung}$  lebih lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0.2787 dengan tingkat signifikan 0,05 (5%). Maka dapat dikatakan seluruh indikator pada variabel fleksibilitas kerja dinyatakan valid.

**Tabel 3 : Uji Validitas Variabel Kinerja**

Variabel (Y)	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,868	0.2787	Valid
Y2	0,868	0.2787	Valid
Y3	0,864	0.2787	Valid

Y4	0,869	0.2787	Valid
----	-------	--------	-------

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa hasil *output* pada uji validitas dari variabel kinerja dengan melihat nilai koefisien *pearson correlation* pada pernyataan Y1 (0,868), Y2 (0,868), Y3 (0,864), Y4 (0,869) atau disebut  $r_{hitung}$  lebih lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0.2787 dengan tingkat signifikan 0,05 (5%). Maka dapat dikatakan seluruh indikator pada variabel kinerja dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria apabila *cronbach's* > nilai sig 0,60 maka item variabel tersebut reliabel. Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4 : Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's	Nilai sig	Keterangan
X1	0,836	0,60	Reliabel
X2	0,840	0,60	Reliabel
Y	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.4 diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel kompensasi 0,836 > 0,60, fleksibilitas kerja 0,840 > 0,60 dan kinerja 0,889 > 0,60 sehingga seluruh pernyataan variabel dinyatakan *reliabel*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang bentuknya seperti lonceng dan simetris. Pendekatan yang digunakan untuk menguji normalitas data yaitu metode uji *one sample Kolmogoro-smirnov*. Residual berdistribusi normal jika nilai sig > 0.05. Berikut hasil analisis uji normalitas *one-sample Kolmogoro-smirnov*. Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 5 Uji Normalitas**

N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,183

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan nilai *kolmogorof-smirnov* pada nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,183, yang berarti nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada uji normalitas ini dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* dinyatakan terdistribusi normal.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *glesjer test* merupakan menggeserkan variabel terikat dengan nilai *absolute residual*. Berikut hasil analisis menggunakan alat bantu SPSS adalah :

**Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)**

Model	Sig
Kompensasi	0,849
Fleksibilitas Kerja	0,336

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji *glesjer* hasil signifikan dari variabel bebas yang terdiri dari variabel X1 Kompensasi (0,849), dan X2 Fleksibilitas kerja (0,336) menunjukkan nilai signifikan yang lebih besar dari nilai sig 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji antara variabel terikat terhadap variabel bebas yang dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *varince inflation factor (VIF)* serta besaran korelasi antar variabel terikat (variabel independen). Berdasarkan perhitungan mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 7 Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi_X1	0,585	1,710
Fleksibilitas Kerja_X2	0,585	1,710

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.7 dapat diketahui bahwa hasil pada uji multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan nilai *Tolerance* dan *VIF*. Maka didapat nilai *Tolerance* variabel X1 Kompensasi (0,585), dan X2 Fleksibilitas kerja (0,585) nilai tersebut menunjukkan lebih besar dari syarat nilai *Tolerance* yaitu 0,1. Nilai *VIF* pada variabel X1 Kompensasi (1,710), dan X2 Fleksibilitas kerja (1,710) nilai ini menunjukkan lebih kecil dari syarat nilai *VIF* yaitu 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada uji multikolinieritas tidak terjadi gejala multikolinieritas pada penelitian ini dengan melihat nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-10$ ). Secara sederhana, analisis regresi terdiri dari menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga tidak boleh ada korelasi antara pengamatan dan data observasi sebelumnya. Dengan syarat nilai  $DU < DW < 4-DU$ . Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 8 : Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1,920

Sumber: Data diolah (2024)

Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Syarat tidak terjadi autokorelasi adalah  $DU < DW < 4 - DU$ . Berdasarkan *output* pada tabel 5.8 hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,920. Nilai DU dan DL pada tabel DW dengan  $n = 50$  dan  $k = 2$  ( $DL = 1,4625$  dan  $DU = 1,6283$ ). Nilai  $4-DU = 4 - 1,6283 = 2,3717$  sehingga memenuhi syarat  $DU < DW < 4 - DU$  atau  $1,6283 < 1,920 < 2,3717$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson (1,920) berada diantara dua angka batasan autokorelasi, sehingga hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi autokorelasi.

### 3. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (variabel bebas) mempengaruhi variabel terikat (variabel dependen). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut ini :

**Tabel 9 : Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Standardized Coefficients	Sig
Constant	-1,307	0,391

Kompensasi	0,880	< ,001
Fleksibilitas kerja	0,574	< ,001

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.9 diperoleh persamaan regresi kompensasi ( $X_1$ ), dan fleksibilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = (-1,307) + 0,880X_1 + 0,574X_2 + e$$

Diketahui :

$$a = -1,307$$

$$X_1 = 0,880$$

$$X_2 = 0,574$$

$$b_1, b_2 = \text{koefisien masing-masing dari nilai variabel}$$

$$e = \text{Error}$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta -1,307 didapat dari hasil *output* spss yang dipengaruhi oleh variabel bebas kompensasi dan fleksibilitas kerja, dengan demikian pengaruh variabel bebas tersebut terhadap kinerja bisa mengalami perubahan.

2) Pengaruh kompensasi  $X_1$  terhadap kinerja  $Y = 0,880$

Berdasarkan tabel 5.9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari kompensasi  $X_1$  adalah sebesar 0,880. Nilai ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* Grab.

3) Pengaruh fleksibilitas kerja  $X_2$  terhadap kinerja  $Y = 0,574$

Berdasarkan tabel 5.9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari fleksibilitas kerja  $X_2$  adalah sebesar 0,574. Nilai ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* Grab.

#### 4. Uji t (Persial)

Uji t menunjukkan suatu pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan kriteria apabila nilai sig < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai sig > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, atau dengan ketentuan apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan jika sebaliknya nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 10 : Uji Statistik t (Persial)**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Kompensasi_X1	5,704	2,01174	0,001
Fleksibilitas kerja_X2	3,838	2,01174	0,001

Sumber: Data diolah (2024)

Uji t (parsial) yang digunakan untuk memperhatikan pengaruh kompensasi\_X1 dan fleksibilitas kerja\_X2 terhadap kinerja Y dengan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Pengujian hipotesis dengan  $\alpha = 5\%/2$  yaitu 0,025. Sedangkan derajat bebas pengujiannya yaitu  $n - k = 50 - 3 = 47$  maka di dapatkan  $t_{tabel} = 2,01174$ .

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, diperoleh nilai t hitung yang kemudian akan dijelaskna hubungan antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

a. Kompensasi ( $X_1$ )

Variabel kompensasi ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,704 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,01174. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 dimana nilai tersebut



lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis diterima.

b. Fleksibilitas Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,838 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,01174. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis diterima.

## 5. Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi (X<sub>1</sub>) dan fleksibilitas kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 11 : Uji F**

Model	F hitung	F tabel	Sig
Regression	64,541	2,32	0,001

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.11 menghasilkan nilai  $f_{hitung}$  64,541 dengan nilai signifikan 0,001. Hal ini dapat dicari  $f_{tabel}$  pada tabel distribusi dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat dicari  $f_{tabel}$  :  $df_1 = k - 1$  sedangkan  $df_2 = n - k$ , diketahui "k" merupakan jumlah variabel bebas dan variabel terikat sedangkan "n" merupakan jumlah responden. Pada penelitian ini jumlah "k" yaitu 3 yang terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan "n" yaitu 50 responden. Nilai tersebut dapat dihitung sebagai berikut  $f_{tabel} = df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 50 - 3 = 47$  dengan demikian diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3,20 sedangkan  $f_{hitung}$  sebesar 64,541.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa  $f_{hitung}$  64,541 lebih besar dari  $f_{tabel}$  3,20 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama- sama pada variabel kompensasi X<sub>1</sub>, dan fleksibilitas kerja X<sub>2</sub> terhadap kinerja *driver* Y.

## Pembahasan

Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver Grab di Samarinda merupakan fokus utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di industri transportasi online. Kompensasi yang adil dan insentif yang menarik berperan penting dalam memotivasi driver untuk meningkatkan kinerja mereka, sementara fleksibilitas dalam menentukan jam kerja dan beban kerja memberikan kebebasan yang diperlukan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka. Oleh karena itu, strategi SDM yang efektif harus mempertimbangkan kedua faktor ini untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas driver Grab, serta memastikan keberhasilan operasional layanan transportasi di Samarinda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka berikut ini dapat dijelaskan nilai persamaan regresinya yaitu :

### 5.2.1 Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Driver Grab Di Samarinda.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dibuktikan dengan  $t_{sig}$  0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  sebesar 5,704 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni 2,01174. Maka H<sub>1</sub> dalam penelitian ini "Ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja *driver* Grab di Samarinda" terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jannah dkk (2017:73) yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Baik berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Kondisi ini menandakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Grab kepada *driver* nya telah sesuai, artinya kompensasi yang didapat sudah memenuhi apa yang diharapkan oleh para *driver*.

Sistem kompensasi dari pihak Grab kepada *driver* adalah sistem bagi hasil. Ketika mendapatkan pesanan maka Grab akan memotong dengan sistem 30:70, dalam artian bahwa pemotongan 30% menjadi milik pihak Perusahaan Grab dan 70% menjadi milik *driver*. Hasil ini dapat diambil kesimpulan dari analisis yang dilakukan bahwa apabila *driver* mendapatkan kompensasi sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka akan mampu meningkatkan kinerja dari *driver* Grab. Begitu pula sebaliknya, apabila kompensasi yang didapat tidak sesuai maka kinerja dari *driver* akan menurun. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Samarinda diterima.

### **5.2.2 Fleksibilitas Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Driver Grab Di Samarinda.**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan  $t_{sig}$  0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,838 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni 2,01174. Maka  $H_2$  dalam penelitian ini “Ada pengaruh positif dan signifikan fleksibilitas kerja terhadap Kinerja *driver* Grab di Samarinda” terbukti kebenarannya.

Waktu kerja bagi *driver* Grab dapat sangat fleksibel. Mereka memiliki kebebasan untuk memilih jam kerja mereka sendiri, mulai dari pagi hingga malam, sesuai dengan preferensi dan kebutuhan pribadi mereka. Ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kehidupan sehari-hari. Selain itu, *driver* juga dapat memanfaatkan waktu-waktu ramai, seperti jam sibuk pagi atau malam hari, untuk meningkatkan pendapatan mereka. Fleksibilitas ini memungkinkan para *driver* untuk mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi, serta memaksimalkan potensi penghasilan mereka.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu seperti Sabiha Abid (2017:87), yang menunjukkan bahwa jam kerja yang fleksibel berdampak tinggi pada produktivitas: pada kinerja karyawan dan juga meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara pengaturan jam kerja, dan pengaturan tempat kerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Samarinda diterima.

### **5.2.3 Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Driver Grab Di Samarinda.**

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64,541 dengan probabilitas signifikansi 0,001. Dari perhitungan tersebut dapat menunjukkan nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$   $64,541 > F_{tabel}$  2,32 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, dan fleksibilitas kerja dapat digunakan untuk memprediksi kinerja. Maka  $H_3$  dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Samarinda diterima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Samarinda. Dengan demikian jika penghasilan *driver* Grab meningkat maka kinerja *driver* Grab di Samarinda pun semakin meningkat.
2. Variabel fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Samarinda. Dengan demikian jika fleksibilitas kerja meningkat maka kinerja *driver* Grab di Samarinda pun semakin bagus.

3. Variabel kompensasi dan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Samarinda. Dengan demikian jika kompensasi dan fleksibilitas kerja meningkat maka kinerja *driver* Grab di Samarinda pun semakin meningkat.

#### Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan pihak PT. Grab Indonesia mampu meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan para *driver* dengan mengimplementasikan program kompensasi yang variatif, termasuk insentif berbasis kinerja dan fleksibilitas dalam penjadwalan kerja. Selain itu perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mengutamakan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, PT Grab Indonesia dapat memperkuat hubungan dengan para *driver*, serta meningkatkan kualitas layanan dan kepercayaan pelanggan dalam jangka panjang.

2. Bagi Peneliti

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel yang lebih beragam serta mengubah objek penelitian. Hal ini diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih kuat dalam upaya meningkatkan kinerja *driver*. Tujuan dari langkah ini untuk mencapai hasil yang lebih maksimal dan signifikan dalam penelitian tersebut.

#### REFERENCES

- Bintoro, D., & Daryanto, D. 2017. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kasmir, S. 2016, January. *The Mondragon cooperatives and global capitalism: A critical analysis*. In New Labor Forum (Vol. 25, No. 1, pp. 52-59). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- 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.
- Oktaviannur, M. 2020. *Budaya organisasi, fleksibilitas kerja, dan feedback terhadap prestasi kerja transportasi gojek di Palembang*. Jurnal Sains Sosio Humaniora, 4(2), 368-374.
- Pandiangan, H. 2018. *Pengaturan Kerja yang Fleksibel dan Pengaruhnya Terhadap Keseimbangan Kerja-Hidup pada Driver Layanan Jasa*.
- Sedarmayanti, S., (2017). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran*. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, 3-4.
- Sugiyono, F. X. 2016. *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan (Vol. 4)*. Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.