



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, FLEKSIBILITAS
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
DRIVER GOJEK DI KOTA SEMARANG
(Studi Kasus Pada Komunitas Tawon Ijo Gojek Semarang)**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

Erliza Chairani NPM : 18510106

Dosen Pembimbing :

Prof. Dr. Dra Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M NIDN. 0606096201

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA NIDN. 0617028803

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI (UNDARIS)**

2022

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA, FLEKSIBILITAS KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA *DRIVER* GOJEK DI KOTA
SEMARANG

(Studi Kasus Pada Komunitas Tawon Ijo Gojek Semarang)

Oleh :

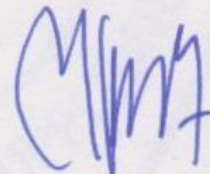
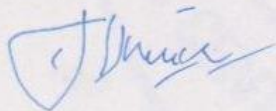
Erliza Chairani (18510106)

Bahwa skripsi ini layak di ujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal

.....20.....Juli.....2022

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping

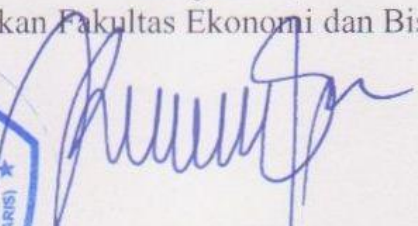


Prof Dr Dra Hj Edy Dwi K, SE., MM
NIDN. 0606096201

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
NIDN. 0617028803

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si.
NIDN. 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, FLEKSIBILITAS KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA *DRIVER GOJEK* DI KOTA
SEMARANG**

(Studi Kasus Pada Komunitas Tawon Ijo Gojek Semarang)

Oleh :

Erliza Chairani (18510106)

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal ...^{5/22}/₈

Tim Penguji,

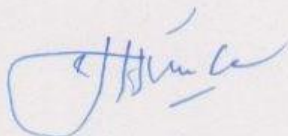
Ketua,



Fajar Suryatama S.Sos., S.E., MM

NIDN. 0622047503

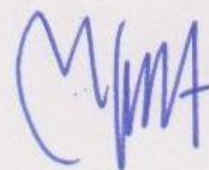
Anggota,



Prof Dr Dra Hj Edy Dwi K, SE., MM

NIDN. 0606096201

Anggota,



Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

NIDN. 0617028803

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur keberhasilan manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaannya. Apabila setiap karyawan memiliki kinerja yang tinggi, dapat dikatakan perusahaan tersebut dalam keadaan baik, sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka dapat dikatakan perusahaan tersebut dalam keadaan kurang baik. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara partial dan simultan dari variabel bebas (x) yaitu: (x1) kepuasan kerja, (x2) fleksibilitas kerja, (x3) kompensasi terhadap variabel terikat (y) yaitu kinerja. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah para driver gojek yang tergabung dalam Komunitas Tawon Ijo di Kota Semarang yang berlokasi di Jalan Menoreh Raya, Sampangan, Kota Semarang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden atau subjek penelitian dan melakukan wawancara. Berdasarkan uji korelasi dan analisis regresi linier sederhana tidak ditemukan adanya penyimpangan, hal ini menunjukkan bahwa data yang tersedia telah memenuhi syarat pada model regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $39,334 > 3,14 F_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi 0,000 maka model ini layak digunakan dan secara simultan variabel kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis partial pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,864 > t_{tabel}$ sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja *driver* Gojek. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,750 > t_{tabel}$ sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel fleksibilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,238 > t_{tabel}$ sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi ($0,023 < 0,05$) yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kemampuan ketiga variabel tersebut dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,5% sementara 37,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Performance is the result of the work of employees in terms of quality and quantity achieved by employees in carrying out their duties according to the responsibilities given. Employee performance can be a measure of the success of the company's management in managing the company. If each employee has high performance, it can be said that the company is in good condition, otherwise if the employee's performance is low, it can be said that the company is in a bad condition. The high performance of employees is influenced by several factors.

The purpose of this paper is to determine and analyze the partial and simultaneous effect of the independent variabel (x), namely: (x1) job satisfaction, (x2) work flexibility, (x3) compensation for the dependent variabel (y), namely performance. The research subjects in this study were gojek drivers who are members of the Tawon Ijo Community in Semarang City, which is located on Jalan Menoreh Raya, Sampangan, Semarang City. The type of data in this study is quantitative data. The data collection method used in this study is by distributing questionnaires given to respondents or research subjects and conducting interviews.

Based on the correlation test and simple linear regression analysis, no deviation was found, this indicates that the available data has met the requirements of the regression model. The results showed that the F_{count} is $39.334 > 3,14 F_{table}$, with a significance level of 0.000, this model is feasible to use and simultaneously the variabels of job satisfaction, work flexibility and compensation have a positive and significant influence on employee performance. The results of the partial hypothesis test in this study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen through the results of research which show that the job satisfaction variabel has a t_{count} value of $3.864 > t_{table}$ of 1.997 with a significance value ($0.000 < 0.05$) which means that there is a significant effect between job satisfaction variabels (X1) on the performance of Gojek drivers. Work flexibility has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen through the results of research which shows that the work flexibility variabel has a t_{count} value of $3.750 > t_{table}$ of 1.997 with a significance value ($0.000 < 0.05$), which means that there is a significant influence between the variabels. work flexibility (X2) on employee performance (Y). Compensation also has a positive and significant effect on employee performance, it can be seen through the results of research which show that the compensation variabel has a t_{count} value of $3.238 > t_{table}$ of 1.997 with a significance value ($0.023 < 0.05$), which means that there is a significant influence between compensation variabels. (X3) on employee performance (Y). The ability of these three variabels to explain their effect on employee performance is 62.5% while the other 37.5% is explained by other variabels outside of the independent variabels used in this study.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Flexibility, Compensation, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga saya dapat menyelesaikan proposal untuk penelitian skripsi yang berjudul **PENGARUH KEPUASAN KERJA, FLEKSIBILITAS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA *DRIVER* GOJEK DI KOTA SEMARANG** (Studi Kasus Pada Komunitas Tawon Ijo Gojek Semarang).

Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI, Ungaran.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.Hum. selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE.,M.BA. Selaku Kaprodi FEB sekaligus pembimbing kedua yang dengan sabar membimbing serta memberi saran pemikiran yang sangat berguna dalam penyelesaian proposal ini, penulis ucapkan terima kasih.
4. Ibu Prof. Dr .Edy Dwi K, S.E., M.M. selaku pembimbing pertama yang dengan sabar membimbing serta memberi saran pemikiran yang sangat berguna dalam penyelesaian proposal ini, penulis ucapkan terima kasih.

5. Seluruh Dosen, staff dan karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS) yang telah memberikan ilmu kepada penulis di masa perkuliahan.
6. Seluruh narasumber dan para *driver* Gojek yang tergabung dalam Komunitas Tawon Ijo Semarang yang telah memberikan data dan keterangan yang sangat berguna bagi penelitian ini.
7. Seluruh teman-teman Program Studi S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberi motivasi dan semangat bagi penulis selama penyelesaian proposal skripsi ini.

Ungaran, 28 Juli 2022
Penulis

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Erliza Chairani

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

1. Terus menerus melakukan perbuatan yang baik

"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

(Q.S An-Nahl: 97).

2. Bersungguh-sungguh menggapai cita-cita

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."

(Q.S Ar-Ra'd: 11).

Persembahan Untuk :

1. Kedua Orang Tua Penulis yang selalu mendoakan dan selalu mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis.
2. Abang dan Adek yang saya sayangi dan menjadi motivasi saya.
3. Bapak dan Ibu Pondok Pesantren yang selalu menyayangi, merawat, memberi semangat dan motivasi kepada penulis selama di bangku perkuliahan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Operasional	12
F. Sistematika penulisan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja Karyawan	15
2. Kepuasan Kerja	18
3. Fleksibilitas Kerja	23
4. Kompensasi	24
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Pikir.....	33
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Variabel Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel dan Teknik Sampling.....	38
E. Jenis dan Sumber Data.....	40
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	42
H. Uji Instrumen	43
1. Validitas	43
2. Reliabilitas	45
I. Uji Korelasi	46
1. Korelasi Sederhana	47
2. Korelasi Berganda.....	47
J. Uji Regresi	48
1. Regresi linier sederhana	48

2. Regresi Linier Berganda	49
K. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).....	49
L. Uji Hipotesis	50
1. Uji t (Uji Signifikansi Parsial).....	50
2. Uji F (Simultan)	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	53
1. Gambaran Umum Responden	53
2. Deskripsi Responden.....	53
B. Hasil Penelitian.....	55
1. Uji Korelasi	55
2. Analisis Regresi	58
3. Uji Koefisien Determinansi (<i>Adjusted R Square</i>)	63
4. Uji Hipotesis.....	64
C. Pembahasan	70
1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	71
3. Pengaruh Kompensai terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1 Indikator Penelitian	38
Tabel 3 2 Skala Likert Pengumpulan Data	42
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi	46
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	54
Tabel 4. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi	55
Tabel 4. 4 Hasil Uji Korelasi Sederhana	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji Korelasi Berganda	57
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Fleksibilitas Kerja	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	34
Gambar 3. 1 Grafik Uji t (Partial)	51
Gambar 3. 2 Grafik Uji F (Simultan)	52
Gambar 4. 1 Kurva Uji Hipotesis X1 terhadap Y	66
Gambar 4. 2 Kurva Uji Hipotesis X2 terhadap Y	67
Gambar 4. 3 Kurva Uji Hipotesis X3 terhadap Y	68
Gambar 4. 4 Kurva Uji F Simultan	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Data 20 Responden.....	87
Lampiran 3 Tabulasi data 20 Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	88
Lampiran 4 Tabulasi Data 20 Responden Variabel Fleksibilitas Kerja (X2).....	89
Lampiran 5 Tabulasi Data 20 Responden Variabel Kompensasi (X3).....	90
Lampiran 6 Tabulasi Data 20 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	91
Lampiran 7 Data 70 Responden.....	92
Lampiran 8 Tabulasi Data 70 Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	94
Lampiran 9 Tabulasi Data 70 Responden Variabel Fleksibilitas Kerja (X2).....	96
Lampiran 10 Tabulasi Data 70 Responden Variabel Kompensasi (X3).....	98
Lampiran 11 Tabulasi Data 70 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	100
Lampiran 12 Hasil Uji Instrumen (Uji Validitas).....	102
Lampiran 13 Hasil Uji Instrumen (Uji Reliabilitas).....	106
Lampiran 14 Hasil Uji Korelasi.....	108
Lampiran 15 Hasil Uji Regresi (Linier Sederhana).....	109
Lampiran 16 Hasil Uji Regresi (Linear Berganda).....	110
Lampiran 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	111
Lampiran 18 Hasil Uji Hipotesis.....	112
Lampiran 19 Tabel F.....	114
Lampiran 20 Tabel t.....	116
Lampiran 21 Tabel R.....	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Teknologi berkembang pesat dari waktu ke waktu hingga sekarang kita menginjak Era Revolusi Industri 4.0. Teknologi semakin berkembang dikalangan masyarakat, dan mudah kita jumpai di kehidupan sehari-hari. Saat ini, hampir semua sektor dalam kehidupan modern ini menggunakan teknologi untuk membantu kegiatan mereka. Teknologi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu metode ilmiah yang digunakan untuk mencapai tujuan praktis, dan merupakan salah satu ilmu pengetahuan terapan. Masyarakat perlu beradaptasi dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang semakin maju, karena teknologi berperan penting untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan lebih cepat, mudah dan praktis. Adanya teknologi ini dapat mempermudah akses komunikasi serta banyak hal terutama dalam bidang bisnis, diantaranya dapat membantu kegiatan bisnis agar lebih efektif dan efisien dari segi waktu, meringankan pekerjaan yang sangat berat, menambah lapangan pekerjaan, dan mudah dioperasikan berbagai kalangan.

Dalam Revolusi Industri 4.0, kemajuan paling pertama yang dapat dirasakan adalah *Internet of Things* atau IoT. Berdasarkan artikel yang dimuat dalam situs web kementerian keuangan di djkn.kemenkeu.go.id, *Internet of Things (IoT)* dan Industri 4.0 merupakan sebuah konsep yang bertujuan untuk memperluas konektivitas internet antara benda-benda di

sekitar kita dengan aktivitas/pekerjaan secara otomatis melalui pertukaran data yang sangat cepat. Seluruh sistem tersebut terhubung dalam jaringan *siber* dan fisik dengan memanfaatkan komputasi awan (*cloud computing*). Internet sudah menjadi bagian dari kehidupan bagi sebagian besar penduduk dunia, transformasi digital merupakan salah satu bentuk dari transformasi bisnis. Banyaknya jumlah pengguna telepon genggam dan pengguna aktif internet menjadi salah satu kesempatan yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan keunggulan bersaing dengan mengembangkan aplikasi *mobile* mengenai produk dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM), tak dipungkiri menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam persaingan bisnis, apalagi setelah dunia memasuki era Revolusi Industri 4.0 (Asbari, Wijayanti, Hyun, et al.,2020). Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus menerus mengembangkan SDM secara proaktif yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, serta memiliki sikap responsif terhadap perubahan dan perkembangan teknologi.

Kehadiran Revolusi Industri 4.0 diprediksi akan menjadi pendorong inovasi paling kuat selama beberapa dekade ke depan, yang memicu gelombang inovasi berikutnya (Wahyuni, 2020). (Sasana Digital, 2020) dalam (Sumadi dkk, 2022) mengatakan pada generasi ini telah terjadi perkembangan teknologi digital dan internet yang berdampak pada lebih mudahnya setiap pekerjaan di kehidupan sehari-hari. Salah satu penerapan dari terciptanya revolusi industri 4.0 ialah perusahaan rintisan yang bergerak

dalam bidang transportasi secara online. Di Indonesia sendiri, terdapat perusahaan rintisan jasa transportasi yang digagas oleh anak bangsa, yaitu GoTo.

GoTo Gojek Tokopedia Tbk (GOTO) didirikan dengan nama dahulu PT Aplikasi Karya Anak Bangsa pada tanggal 10 Desember 2015 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2016. Kantor pusat GoTo Gojek Tokopedia Tbk berlokasi di Gedung Pasaraya Blok M, lantai 6-7, Jl. Iskandarsyah II No. 2, Jakarta 12160 – Indonesia. **GoTo** merupakan singkatan dari kedua nama perusahaan Gojek dan Tokopedia adalah perusahaan ekosistem digital berbasis teknologi Indonesia. Bukan hanya singkatan, GoTo juga punya kepanjangan lain, yakni dari kata gotong-royong sebagai bentuk semangat di balik persatuan dua perusahaan, demikian yang dijelaskan oleh co-founder dan CEO Tokopedia William Tanuwijaya..

Go-Jek Indonesia yang merupakan pelopor bisnis ojek online, didirikan oleh Nadiem Makarim pada tahun 2010 dan mulai beroperasi sejak 2011 (Pratama, 2015). Go-Jek sudah hadir di Kota Semarang mulai tanggal 16 November 2015 dan sudah menjadi transportasi andalan bagi masyarakat, dengan melakukan pekerjaan secara professional sehingga memberikan kepuasan bagi masyarakat Kota Semarang. PT GoTo Indonesia memiliki kantor di Semarang yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No.320A, RT.01/RW.2, Salamanmloyo, Kec. Semarang Barat Kota Semarang. Gojek memiliki Tiga Pilar, yaitu Kecepatan, Inovasi dan

Dampak Sosial. PT GoTo Indonesia memiliki visi menjadikan PT GoTo Indonesia sebagai jasa transportasi tercepat dalam melayani kebutuhan masyarakat Indonesia.

Go-jek sebagai perusahaan jasa yang bergerak dibidang transportasi telah memanfaatkan sarana teknologi informasi didalam memasarkan jasa yang dihasilkan perusahaannya. Berawal dari layanan transportasi, sekarang aplikasi Gojek memiliki lebih dari 20 layanan yang menjadi solusi untuk sehari-hari. Berkat itu juga, gojek menjadi salah satu *platform* teknologi terbesar yang melayani jutaan pengguna di Asia Tenggara dengan mengembangkan tiga Super-app: untuk *customer*, mitra *driver* dan mitra *merchant*. Beberapa layanan gojek berdasarkan fungsi atau kegunaannya yakni pada bidang transportasi dan logistik meliputi *GoRide*, *GoCar*, *GoBluebird*, *GoSend*, dan *GoBox*. Pada bidang pesan makanan dan belanja meliputi *GoFood*, *GoMed*, *GoMart* dan *GoShop*. Pada bidang pembayaran meliputi *GoPay*, *GoTagihan*, *GoPaylater*, *GoSure*, *GoInvestasi*. Pada bidang bisnis meliputi *GoBiz* dan *GoStore*. Pada bidang hiburan meliputi *GoPlay* dan *GoTix*. Dalam penelitian ini peneliti terfokus kepada *Goride*.

GoRide adalah layanan transportasi untuk penumpang dengan sepeda motor yang menjadi produk andalan perusahaan Gojek Indonesia. Layanan *GoRide* mengharuskan SDM memiliki kinerja yang bagus. *Driver* Gojek dalam memberikan layanan *GoRide* bertanggung jawab untuk mengantarkan pelanggan dari tempat penjemputan sampai ke tempat tujuan yang tertera di aplikasi. Pengemudi dituntut untuk melayani pelanggan dengan sebaik

mungkin sehingga pelanggan merasa puas dan selalu setia menggunakan layanan *GoRide* jika akan berpergian.

Menurut Robbins (2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi dimana kinerja merupakan satu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan memiliki peran yang sangat menentukan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya karena kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas atau hasil pekerjaan yang baik juga, menurut driver terkait permasalahan pada kinerja driver banyak driver yang mengabaikan orderan dikarenakan tempat penjemputan dan pengantaran sangat jauh kondisi cuaca juga mempegaruhi ketika hujan lebat driver tidak mau menerima orderan, sehingga membuat kinerja menjadi turun adapun kesalahan pelanggan yang salah kasih bintang yang keterangannya untuk resto tetapi keliru ke driver sehingga menurunkan rating atau performa driver.

Penulis melakukan observasi di lapangan berupa wawancara kepada beberapa *driver* gojek di Semarang, khususnya yang menyebut memiliki komunitas bernama “Komunitas Tawon Ijo” dengan filosofi tawon yaitu hewan yang memiliki sengatan yang kuat, agar memiliki semangat yang kuat dan membara dalam menjalankan pekerjaan mencari orderan pengguna layanan gojek. Ijo sendiri adalah warna hijau, yang merupakan dominan warna simbol perusahaan Gojek itu sendiri. Wawancara kepada beberapa *Driver* di Komunitas Tawon Ijo juga mengeluhkan tentang jam kerja, dan juga sistem pemberian insentif tidak menggunakan gaji tetap namun dari poin atau target harian yang diberikan kepada karyawan mendorong kepuasan kerja karyawan menurun.

Menurut Gibson dkk (2012), Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah tingkat emosional maupun kesenangan yang dimiliki oleh seseorang dengan apa yang diharapkan harus sebanding dengan apa yang didapatkan. Kurang puasanya driver dari pemberian tarif *gofood* sejumlah Rp 6.400 yang masih kepotong dengan tempat-tempat yang ada parkir atau wilayah parkir yang membuat ketidakpuasan driver dalam bekerja yang mengakibatkan pekerjaan tidak maksimal. Maka dari itu setiap perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja pada mitra maupun karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan maksimal dan dapat memberikan pelayanan

yang baik bagi para konsumen ojek online, Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Ekawarna dan Urip (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil survei oleh CSIS menjelaskan jika gojek menawarkan kesempatan berusaha atau lapangan kerja yang atraktif dan berkualitas pada sektor informal. Riset tersebut membuktikan bahwasanya peluang kerja tersebut dapat mendorong seorang pengangguran untuk meningkatkan ekonomi secara potensial. Gojek juga tidak memberikan hambatan kepada para pengemudi yang ingin bergabung menjadi driver gojek. PT Gojek Indonesia sendiri masih mendominasi pangsa pasar di Kota Semarang, dengan jumlah driver berkisar 2.500 orang driver, dimana biasanya setiap driver mendapat 5 sampai 7 order dengan maksimal 12 order. Dari Jumlah tersebut, tidak seluruhnya driver GoRide bekerja dengan jam tetap. Banyak diantaranya yang menjadikan driver GoRide adalah pekerjaan sampingan, karena waktu bekerja yang sangat fleksibel dan tidak ada keterikatan jam kerja untuk driver. Berdasarkan observasi dan wawancara pada driver GoRide di Komunitas Tawon Ijo, sebagian driver GoRide di Komunitas Tawon Ijo memiliki pekerjaan tetap selain menjadi driver GoRide, para driver biasa menjalankan pekerjaan sebagai driver selepas pekerjaan utama mereka selesai.

Menurut Carlson dkk (2010) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Fleksibilitas kerja

merupakan salah satu cara bekerja yang digunakan oleh beberapa perusahaan dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dikarenakan fleksibilitas kerja yang diterapkan tersebut maka insentif yang diberikan kepada *driver* gojek adalah sesuai jumlah mereka menjalankan order pada layanan gojek. Dan ketika karyawan tersebut bisa mencapai pendapatan minimum yang diberikan oleh perusahaan maka akan mendapatkan insentif sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Malayuja dkk (2022) menyatakan bahwa *Work From Home* dan Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, menurut driver terkait permasalahan fleksibilitas kerja, jam onbid driver terlalu singkat atau onbid pada jam sepi order. order yang diterima oleh driver tidak maksimal atau dibawah target 7-12 kali order hal ini dikarenakan ketika driver mulai bekerja sebagai ojol disaat aktivitas masyarakat diluar rumah sudah berkurang.

Berkaitan dengan kerja mitra *driver* gojek, tentu tidak lepas dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap mitranya. Menurut Simamora (2012) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi merupakan sebuah hal yang menjadi pertimbangan bagi *driver*. Kompensasi juga berkaitan dengan manfaat yang akan didapat oleh perusahaan. Perusahaan juga harus lebih cermat dalam memperhatikan kompensasi yang didapat oleh karyawan, karena

menyangkut dalam kelangsungan hidup karyawan di dalam jam kerja. Pemberian kompensasi yang diberikan GO-JEK kepada driver menerapkan sistem performa (*performance*) atau *rating*. Apabila *driver* tidak mendapatkan 80% dari *rating* harian mereka, maka insentif akan hangus, sehingga akan menyebabkan jumlah pendapatan *driver* menjadi turun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *driver* Gojek Komunitas Tawon Ijo, terdapat beberapa ketentuan yang harus dipenuhi untuk menjaga *rating* mereka agar tidak turun, antara lain tidak adanya pembatalan dari pihak *driver* dalam menjalankan layanan, tidak menolak order yang diberikan dan selalu merespon order yang sedang dijalankan sebaik dan seramah mungkin. Berbagai pendapat mengenai kompensasi *driver* ojek online sangat menarik perhatian masyarakat untuk menjadikan ojek *online* sebagai pekerjaan tambahan atau pekerjaan sampingan untuk menambah pendapatan mereka. Menurut para *driver* gojek di Komunitas Tawon Ijo, Kompensasi yang diberikan oleh PT Gojek Indonesia kepada para *driver* masih memiliki beberapa permasalahan, diantaranya adalah sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan *driver* dilapangan, dikarenakan tidak menggunakan sistem pendapatan tetap dan menggunakan sistem insentif, apabila *driver* tidak mendapatkan performa 80% harian maka insentif akan hangus sehingga mempengaruhi pendapatan *driver* menjadi turun. Penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Riska (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan

Ranthy (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DRIVER GO-RIDE DI KOTA SEMARANG (Studi Kasus Pada Komunitas Tawon Ijo Gojek Semarang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* gojek di Komunitas Tawon Ijo?
2. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* gojek di Komunitas Tawon Ijo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* gojek di Komunitas Tawon Ijo?
4. Apakah kepuasan kerja, fleksibilitas dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja *driver* gojek di Komunitas Twon Ijo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas, tujuan yang ingin dicapai peneliti yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* gojek di Komunita Tawon Ijo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* gojek di Komunitas Tawon Ijo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja *driver* gojek di Komunitas Tawon ijo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja *driver* gojek di Komunitas Tawon Ijo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan teori dibidang MSDM.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah dan sebagai pembelajaran secara langsung untuk mengetahui tentang ilmu SDM di suatu perusahaan.

- b. Bagi Perguruan tinggi

Dari penelitian ini, di harapkan dapat menjadi bahan referensi agar dapat di gunakan pada penelitian dengan tema serupa.

c. Bagi Perusahaan Gojek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan evaluasi yang berguna bagi perusahaan gojek sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

E. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah bagian dari penelitian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur dengan melihat dimensi atau indikator dari sebuah konsep (Sugiyono, 2019).

Definisi Operasional dari tiap-tiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

Menurut Robbins (2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Gibson dkk (2012) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

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 dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan.

4. Kompensasi

Menurut Simamora (2012) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

F. Sistematika penulisan

Sistematika Penulisan adalah sebuah urutan dalam menyelesaikan sebuah riset maupun karya tulis ilmiah. Berikut sistematika penulisan dalam proposal penelitian yang akan dilakukan :

Bab I : Berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan. Tujuan dari bab I yaitu untuk memberikan gambaran umum mengenai alasan pemilihan topik, objek penelitian dan juga Batasan terhadap penelitian.

Bab II : Berisi teori-teori yang mendukung dalam penelitian, mulai dari pengertian variabel kompensasi, fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Bab ini berisi kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III : Berisi tentang metode penelitian, meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi sampel dan Teknik sampling, Teknik pengambilan data serta Teknik analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai gambaran umum dan lokasi penelitian, deskripsi responden, deskripsi tanggapan responden, hasil analisis data dan pengujian hipotesis

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini membahas mengenai menguraikan kesimpulan dan saran berkaitan dengan pembahasan yang telah di lakukan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik. “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu prose yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan”. Menurut Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis oragnisasi,kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kesimpulannya kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2012) ada enam indikator, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan 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 tingkah aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6) Komitmen kerja

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

c. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

d. Ukuran-Ukuran Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang maka, di perlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus tercapai.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Gibson dkk (2012), Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi dan rekan kerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai yang penting dari pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Keadaan yang menyenangkan dapat di capai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pendapat diatas merupakan sikap umum

terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat.

Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Robbins (2015) Kepuasan Kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

a. Teori Kepuasan kerja

Teori Kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat Sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1) *Two factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivasi dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan di hubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri.

Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factor*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari factor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil

langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan pengakuan. Karena factor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerjatinggi dinamakan motivasi

2) *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan.

Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai selisih antara banyaknya feedback yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini yang harusnya mereka terima. Gibson dkk (2012), membagi indikator yang membentuk kepuasan kerja menjadi lima, yaitu :

1) Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan yang berhubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap

sepadan. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang diterima atas kewajiban yang sudah dilaksanakan.

2) Pekerjaan aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, tanggung jawab, peningkatan pengetahuan, job enrichment, dan kompleksitas pekerjaan.

3) Kesempatan Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan berkaitan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi untuk meningkatkan karier juga akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kebjaksanaan promosi ini harus dilakukan dengan adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik maka mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

4) Kepemimpinan

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seorang karyawan terhadap atasannya. Karyawan yang menyukai bekerja dengan atasannya yang bersifat mendukung, penuh perhatian, bersahabat, memberikan pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, daripada bekerja dengan pemimpin yang bersifat acuh tak acuh, pasif dan memusatkan dirinya pada pekerjaan daripada karyawan.

5) Rekan kerja aspek ini mengukur kepuasan kerja yang berkaidengan antara hubungandengan rekan kerja. Rekan kerja yang meberikan dukungan terhadap rekannya yang lain serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tolak ukur kepuasan kerja tidak dapat diukur secara mutlak sehingga sedikit sulit untuk di identifikasi. Hal itu karena setiap individu yang biasanya memiliki standar kepuasan yang berbeda.

ada beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya :

c. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara,(2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dapat ditentukan dari beberapa hal, diantaranya adalah :

1) Faktor pegawai

Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

2) Faktor pekerjaan

Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

3. Fleksibilitas Kerja

a. Pengertian Fleksibilitas Kerja

Salah satu strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan para pekerja tersebut adalah dengan memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih dikenal sebagai *Flexible Work Arrangements* (FWA). Fleksibilitas kerja diberikan sebagai bentuk variasi Ketika bekerja, sehingga membuat para pekerja tidak merasa bosan.

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 dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan. Indikator fleksibilitas kerja Menurut Carlson dkk. (2010) *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.

- 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.

b. Tujuan Fleksibilitas Kerja kepuasan kerja dari anggota organisasi.

Pemberian fleksibilitas kerja merupakan salah satu strategi perusahaan untuk mempertahankan para anggota organisasi mereka dengan bentuk memberikan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka atau yang lebih dikenal dengan *work life balance*. Clark (2000) mendefinisikan *work life balance* sebagai kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah, dengan peran konflik minimal.

4. Kompensasi

Menurut Simamora (2012), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Manajemen kompensasi yang buruk akan mengakibatkan penurunan motivasi yang pada akhirnya mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Argumennya didasarkan pada teori motivasi Maslow (1943). Teori motivasi Maslow umumnya menjelaskan bahwa motivasi seseorang untuk kebutuhannya bersifat hierarkis dan bertingkat. Bila tingkat kebutuhan dasar telah diraih, seseorang akan naik ke tingkat berikutnya, ke tingkat yang merupakan self aktualisasi tertinggi. Kompensasi

diasumsikan sebagai usaha perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawainya, seperti gaji, kesehatan, fasilitas keselamatan, dll. Dengan upaya memenuhi kebutuhan dasar ini, diharapkan dapat mendorong motivasi kerja karyawan dalam hal pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, seperti kebutuhan sosial, penghargaan, dan self aktualisasi. Dalam hal ini, ketika kebutuhan dasar ini terpenuhi, akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

a. Indikator kompensasi

Menurut Simamora (2012), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1) Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali di gunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji perjam 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 lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi (balas jasa) menurut Malayu Hasibuan (2019) yaitu :

- 1) Ikatan kerja sama antara karyawan dengan majikan akan terjalin melalui pemberian kompensasi. Pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi kepada karyawan yang telah memenuhi/mengerjakan tugas-tugas dengan baik.
- 2) Kepuasan kerja karyawan akan dirasakan oleh karyawan dengan diberikannya kompensasi atau balas jasa sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya.
- 3) Pengadaan efektif, pengadaan karyawan yang berkualitas akan lebih mudah jika program kompensasi ditetapkan cukup besar.
- 4) Motivasi, majikan akan mudah memotivasi karyawannya, jika balas jasa (kompensasi) yang diberikan cukup besar
- 5) Stabilitas karyawan, apabila kompensasi diberikan atas prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan akan terjamin akibat *turn over* yang relative kecil.

- 6) Disiplin, pemberian kompensasi yang cukup besar diharapkan dapat membangun disiplin karyawan yang semakin baik. Karyawan akan mentaati dan menyadari setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan di perusahaan.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh, Program kompensasi yang baik diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.
- 8) Pengaruh pemerintah, Pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti upah minimum.

c. Bentuk Kompensasi

Menurut Rivai (2015) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karenera karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja

meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan ini mengacu pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya tentang kompensasi, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Fungsinya untuk mengetahui dan menemukan hasil kerja yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus untuk menjadi perbandingan serta gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan peneliti ini dapat dilihat dalam tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (tahun) dan judul penelitian	Objek Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fang Sun dkk (2012) <i>CEO Compensation and Firm performance Evidence from The US Property and Liability Insurance Industry</i>	<i>Chief Executive Officer (CEO)</i> perusahaan sampel selama periode 2000-2006 Data envelopment analysis (DEA) dari industri asuransi properti, Amerika Serikat	Kompensasi	Menunjukkan Efektivitas perusahaan secara secara positif dan signifikan terkait dengan
2.	Mehul Raithatha, Surenderrao (2016) <i>Executive Compensation and firm performance: Evidence From</i>	3.100 perusahaan dengan rata-rata 7,04 jam pertahun terdiri dari 36,37% kelompok usaha yang terafiliasi dan sisanya	Kompensasi	Menunjukkan bahwa kinerja perusahaan diukur

	<i>Indian Firms</i>	63,63% adalah perusahaan yang berdiri sendiri india		
3.	Pamela Resurreccion (2012) “ <i>Performance manajemen and compensation as Drivers of organization Competitiveness: The Philippine .</i> ”	30 perusahaan kecil dan megah yang beragam di filipina. Sebanyak 1910 karyawan diminta untuk menjawab surve menggunakan skala likert 5 poin.	Kompensasi	Manajemen kinerja, kompensasi dan manfaat karyawan semuan sebagai predictor yang signiifkan terhadap daya saing organisasi
4.	Sabiha Abid (2017) “ <i>The Impact Of Flexiibel Working Hous On the Employees Performance</i> ”	Sampel dari dua ratus karyawan telekomunikasi	Fleksibilitas kerja dan kinerja	Menunjukkan bahwa jam kerja yang fleksibel berdampak tinggi pada produktivitas : pada kinerja karyawan dan juga meningkatkan
5.	Eleftherios Giovanis (2018) “ <i>The relationship between flexible employment and workplace performance in Great Britain</i> ”	Survey tahun 2004-2011 tempat kerja Inggris dengan setidaknya 5 karyawan. Terdiri dari empat bagian utama : Kuesioner karyawan	Fleksibilitas kerja dan kinerja	Menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara yang fleksibel pengaturan kerja dan kinerja tempat kerja
6.	Chris Obisi (2017)	160 karyawan sekolah umum di Lagos State dipilih sebagai ukuran sampel yang diambil dari ukuran populasi	Fleksibilitas kerja dan kinerja	Menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengaturan kerja fleksibel dan kinerja karyawan

		400 pekerja		sehingga hipotesis nol ditolak
7.	Kum Fai Yuen, dkk (2018) <i>“Determinants of job Satisfaction and Performance of Seafarers”</i>	116 petugas pelaut	Kepuasan kerja dan kinerja	Menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan kinerja pelaut.
8.	Platis, dkk (2014) <i>“Relation Between Job satisfaction and Job Performance in Healthcare Services”</i>	246 personel (perawat) yang terdiri dari 82,6% adalah perempuan, dan 34% berusia antara 41-45 tahun. Juga, 33,9% dari peserta yang bekerja di departemen yang sama dari 1-5 tahun	Kepuasan kerja dan kinerja	Dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja telah diperkenalkan yaitu administrasi manager dan produktivitas kerja yang menjelaskan korelasi kuat diantara mereka
9.	Danica Bakotic (2015) <i>“Relationship between Job satisfaction and organisational performance”</i>	40 perusahaan kroasia besar dan megah, dengan 5.806 karyawan yang di survei	Kepuasan kerja dan kinerja	Menunjukkan adanya hubungan yang jelas antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja organisasi di kedua arah, tetapi dengan intensitas yang cukup lemah.
10.	Sopiah (2013) The Effect <i>Compantation toword Job Satisfaction and Job Performance Outsourcing employees</i>	Karyawan bank syariah di kota malang dengan status sebagai karyawan out soring	Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja	Menunjukkan bahwa di negara-negara berkembang seperti Indonesia masalah perekrutan tenaga kerja melalui outsourcing

	<i>Syariah Bank In Malang Indonesia</i>			
11.	Anchmad Sani (2017) “ <i>The Effect of compensation of satisfaction and employees performance</i> ”	Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk witel Kediri yang berjumlah 70 orang	Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja	Bahwa kompensasi memo\pengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja karyaawan di PT Telekomunikasi Indonesia
12.	De menezes dan Clare Kelliher (2017) <i>Flexible working individual performance and employee attitude compering formal and informal Arrangements</i>	2617 karyawan di empat organisasi besar di Inggris, semuanya yang besar, perusahaan multinasional yang ditarik dari farmasi, utilitas perbankan dan sector konsultasi dengan kebijakan karyawan fleksibel	Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja	Efek tidak langsung positif dari kerja fleksibel informal, tetapi juga efek langsung negative dari kerja fleksibel formal. Keika dua bentuk pekerjaan fleksibel yang dapat diatur dengan cara formal dan informal diperiksa secara terpisah,

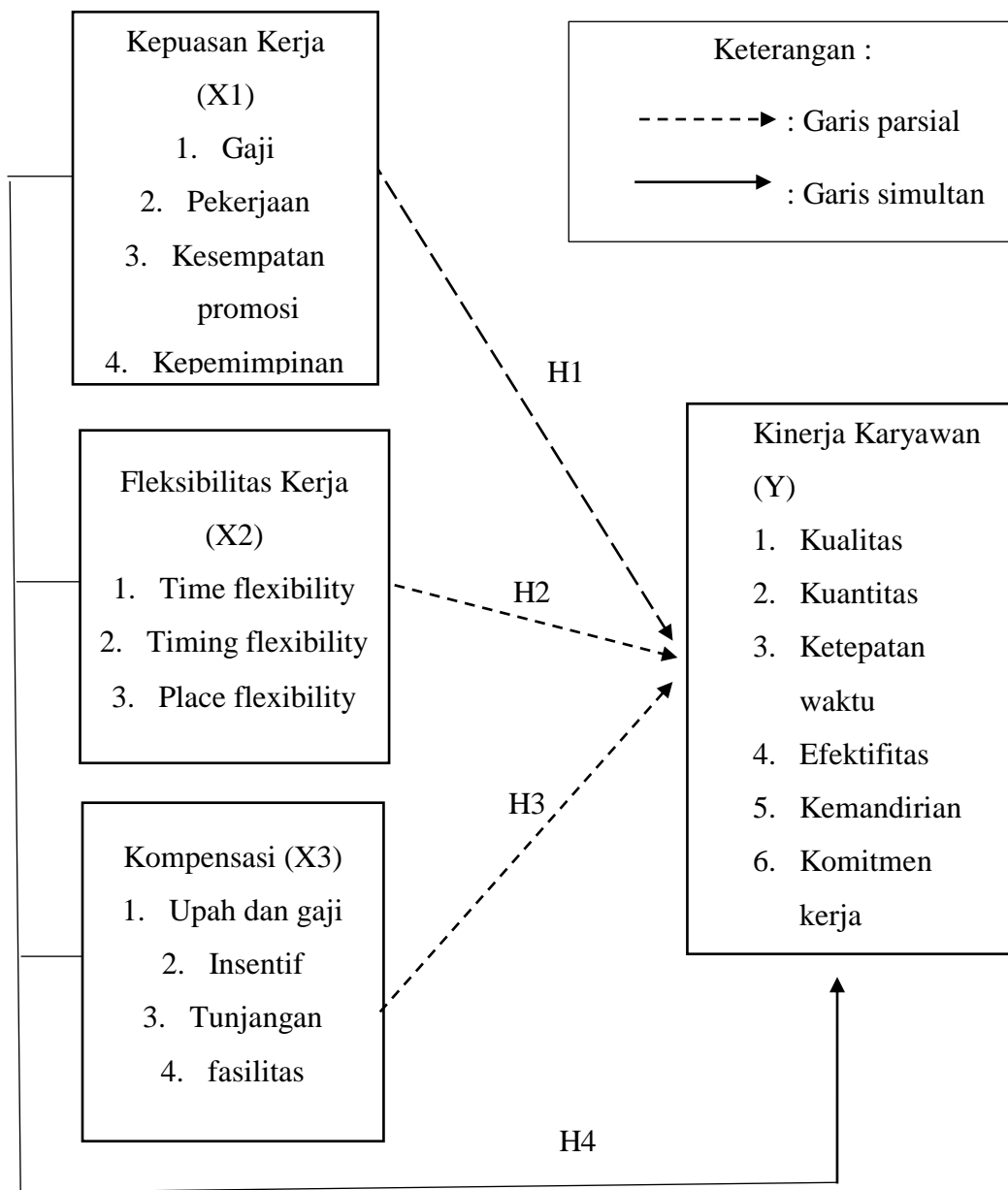
				<p>pengaturan formal untuk fleksibilitas, atas jam kerja ditemukan berhubungan negative dengan kinerja, tetapi juga merupakan sumber kepuasan kerja yang lebih besar, pengaturan kerja jarak jauh informal memiliki efek tidak langsung positif melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja</p>
13.	Orpen Christopher (1981) "Effect of Flexibil working Hours on Employee Satisfaction and performances A Fiels Exprimen"	Agen federal diantara 64 karyawan administrasi yang secara acak ditugaskan baik untuk jam kerja fleksibel atau tetap selama 6 bulan	Fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja	<p>Flexitime menyebabkan peningkatan kepuasan yang signifikan tapi memiliki efek yang dapat diabaikan pada kinerja, baik dinilai oleh peningkatan atau output</p>

14.	Kalpana Sola (2013) Association of Job Satisfaction Produktivity, Motivation, Stress Levels With Flexibel Time	Dua ratus siswa yang bekerja baik laki-laki dan perempuan dipilih dari total populasi siswa amerika di emirates dan universitas lainnya di Dubai	Fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja	Menunjukkan Produktivitas dan kinerja karyawan secara signifikan terkait dengan jam kerja yang fleksibel
-----	---	--	---	--

Berdasarkan data penelitian terdahulu terdapat hubungan mengenai pengaruh antara variabel bebas ke variabel terikat. Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X1), fleksibilitas kerja (X2), dan kompensasi (X3). Variabel terikat atau variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran dari penelitian ini yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus yang diambil yakni pada Driver Gojek yang tergabung pada Komunitas Tawon Ijo. Berikut keterangan yang akan disajikan pada Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir Pengaruh kepuasan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini (2022)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara yang digunakan terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Menjadi sementara, karena jawaban ini baru didasarkan pada teori yang dijadikan sebuah hipotesis, dan belum menggunakan fakta. Sugiyono (2016), mengungkapkan bahwa hipotesis ini juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap sebuah rumusan masalah dalam penelitian, dan belum jawaban yang empiris dengan data. Maka, sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti, berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Fleksibilitas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Kepuasan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Creswell (2009) merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini lebih fokus pada pengaruh antar variabel, mengingat dalam penelitian ini lebih bersifat kausal (sebab dan akibat). Sehingga dalam penelitian ada variabel independen/bebas (sebab) yaitu kepuasan kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi dan dependen/terikat (akibat) yaitu kinerja karyawan yang selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis adalah *driver* Gojek yang berada di wilayah Kota Semarang khususnya *driver* pada pangkalan Gojek “Tawon Ijo” yang terletak di Jalan Menoreh Raya, Sampangan, Kecamatan Gajah Mungkur, Semarang.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut penjelasannya :

1. Variabel penelitian Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas atau variable independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variabel bebas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (X1), Fleksibilitas Kerja (X2) dan Kompensasi (X3).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

a. Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Indikator dalam penelitian ini yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi dapat dirangkum dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Indikator Penelitian

Jenis Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan kerja(X1)	1. Gaji 2. Pekerjaan 3. Kesempatan promosi 4. Kepemimpinan 5. Rekan kerja	<i>Skala Likert</i>
Fleksibilitas kerja (X2)	1. Berapa lama (<i>time flexibility</i>) 2. Kapan (<i>timing flexibility</i>), dan 3. Dimana (<i>place flexibility</i>)	<i>Skala Likert</i>
Kompensasi (X3)	1. upah dan gaji 2. insentif 3. tunjangan 4. fasilitas	<i>Skala Likert</i>
Kinerja Karyawan(Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. emandirian 6. Komitmen kerja	<i>Skala Likert</i>

D. Populasi dan Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Salah satu pendekatan yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif adalah mengidentifikasi populasi penelitian tersebut. Sugiyono (2011), menjelaskan bahwa arti dari populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi dan terdapat obyek atau subyek didalamnya dengan

memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti guna dipelajari dan dipahami, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas yang jelas jumlahnya secara kuantitatif yaitu *driver* Go-ride pada komunitas “Tawon Ijo” yang ada di kota Semarang

2. Sampel Penelitian

Ghozali (2018) menyatakan sampel adalah subset dari populasi terdiri dari beberapa anggota populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiono (2010) yang menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebesar 70 *driver* Gojek di kota Semarang khususnya pada pangkalan Gojek komunitas “Tawon Ijo” yang terletak di Jalan Menoreh, dan istilah lain dari sampel jenuh ini adalah sensus.

Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Yang perlu diperhatikan dalam penggunaan metode tak acak adalah bahwa teknik ini hanya digunakan bila tujuan penelitian sekedar mendiskripsikan sebuah objek penelitian tanpa melakukan generalisasi terhadap populasi.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2018), mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penilaian ini diambil dari identitas hresponden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana berganda, determinansi (*adjusted r square* uji t dan uji f.

2. Sumber Data

Dalam proses pengumpulan data penelitian, data dapat diperoleh dari sumber primer ataupun sumber sekunder. Kedua jenis data tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2011) sumber data primer merupakan data yang didapatkan oleh pencari data secara langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berasal dari

responden yang merupakan *driver* GoRide di Kota Semarang khususnya pada pangkalan Gojek komunitas “Tawon Ijo” yang terletak di Jalan Menoreh, Semarang.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2011) sumber data sekunder merupakan data yang didapatkan oleh pencari data secara tidak langsung, contohnya data diberikan lewat orang lain. Arti lain dari data sekunder adalah informasi yang telah terkumpul dari berbagai sumber yang telah ada seperti arsip, dokumentasi, analisis industry yang tersedia dimedia cetak atau internet, dan publikasi dari pemerintah (Sekaran, 2013). Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan meliputi dokumen-dokumen yang relevan yang dimiliki organisasi akan digunakan sebagai data pendukung penelitian dan disesuaikan dengan variable yang akan diteliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden atau objek penelitian. Menurut Sugiyono (2011), menjelaskan bahwa kuisioner merupakan teknik dari pengumpulan data yang biasa dilakukan dengan memberi beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden yang kemudian untuk dijawab oleh responden.

Kuisisioner yang disebarakan memiliki item pertanyaan mengenai kinerja karyawan (Robbins, 2012) Kepuasan Kerja (Gibson, 2012), fleksibilitas kerja (Carlson, 2010), Kompensasi (Simamora, 2012). Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan menggunakan skala likert. Skala likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Setiap pertanyaan penelitian akan disediakan lima alternatif jawaban di dalam setiap pertanyaan dengan skor. Berikut ini table mengenai lima jawaban, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 2 Skala Likert Pengumpulan Data

Jawaban	Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (R)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2012

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan Sujarweni, (2017). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2017), terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

H. Uji Instrumen

1. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut Ghozali, (2018). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Menurut Sujarweni, (2017) uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan adalah valid
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka item adalah pertanyaan tidak valid

Uji validitas menggunakan rumus *pearson* menurut Sujarweni (2017), sebagai berikut :

$$r = x = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total

x = jumlah skor item

n = jumlah responden

Hasil pengolahan uji validitas data dengan menggunakan program SPSS dan ditampilkan pada tabel .

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan	
1	Kepuasan Kerja	Indikator X1.1	0.977	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X1.2	0.957	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X1.3	0.972	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X1.4	0.967	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X1.5	0.930	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X1.6	0.931	0.4438	0.000	Valid
2	Fleksibilitas Kerja	Indikator X2.1	0.988	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X2.2	0.997	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X2.3	0.988	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X2.4	0.997	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X2.5	0.997	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X2.6	0.997	0.4438	0.000	Valid
3	Kompensasi	Indikator X3.1	0.976	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X3.2	0.969	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X3.3	0.957	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X3.4	0.937	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X3.5	0.926	0.4438	0.000	Valid
		Indikator X3.6	0.973	0.4438	0.000	Valid
4	Kinerja Karyawan	Indikator Y.1	0.959	0.4438	0.000	Valid
		Indikator Y.2	0.950	0.4438	0.000	Valid
		Indikator Y.3	0.959	0.4438	0.000	Valid
		Indikator Y.4	0.942	0.4438	0.000	Valid
		Indikator Y.5	0.979	0.4438	0.000	Valid
		Indikator Y.6	0.978	0.4438	0.000	Valid

Sumber : Data primer, 2022

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,4438 dengan demikian semua indikator hasilnya valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ maka item pertanyaan adalah reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,70$ maka item pertanyaan adalah tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2017) sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

Σ_t^2 = Total varian

Tabel 3. 4

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha / Nilai Reliabilitas	Ketetapan Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,968	0,70	Reliabel
2	Fleksibilitas	0,982	0,70	Reliabel
3	Kompensasi	0,973	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,980	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer, 2022

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai alpha Cronbach lebih besar dibandingkan ketetapan alpha 0,70 dengan demikian semua variabel yang ada penelitian ini hasilnya reliabel.

I. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Untuk dapat member interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiyono, (2017) untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. 5

Interprestasi Koefisien Korelasi

0,00 - 0,199	sangat rendah
0,20 - 0,399	rendah
0,40 - 0,599	sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	sangat kuat

Sumber : Sugiono, 2017

1. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni, (2017). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus menurut Sujarweni (2016) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Kinerja Karyawan)

x = Jumlah skor x (Kepuasan Kerja X_1 , Fleksibilitas Kerja X_2 , dan Kompensasi X_3)

2. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni, (2016). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut Sugiyono, (2016) sebagai berikut:

$$R_{yX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1} + r_{2YX2} + r_{2XY3} - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1X_2X_3}}{1 - r^2_{X_1X_2X_3}}}$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y .

r_{x_1y} = Korelasi X_1 (Kepuasan Kerja) dengan Y (Kinerja karyawan)

r_{x_2y} = Korelasi X_2 (Fleksibilitas) dengan Y (Kinerja Karyawan)

r_{x_3y} = Korelasi X_3 (Kompensasi) dengan Y (Kinerja karyawan)

$r_{x_1x_2x_3}$ = korelasi antara X_1, X_2, X_3

J. Uji Regresi

Uji regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisi untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat Ghazali, (2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut Ghazali (2018) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

b = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = variabel bebas adalah Kepuasan Kerja (X_1), Fleksibilitas Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3)

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat Ghozali, (2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan rumus menurut Ghozali (2018) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)
- a = Konstanta terikat adalah Kinerja Karyawan
- b1, b2, b3 = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variable X1, X2, dan X3.
- X = Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Fleksibilitas Kerja (X2), dan Kompensasi (X3).

K. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Untuk mengetahui prosentase dari variabel bebas yang dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat, digunakan uji koefisien determinasi dengan rumus menurut Sugiyono, (2018) sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r^2 = Kuadrat koefisiensi korelasi (Kepuasan Kerja X₁, Fleksibilitas Kerja X₂, Kompensasi X₃ dan Kinerja Karyawan Y)

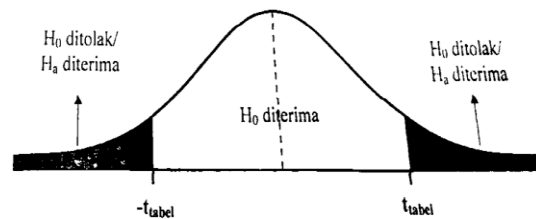
L. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat Priyatno, (2017). Langkah – langkah pengujian untuk uji t menurut Priyanto, (2017) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan t hitung dengan signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 23.
- 3) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$
- 4) Kriteria pengujian
 - a) Jika $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Kepuasan Kerja, Fleksibilitas, dan Kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
 - b) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (Kepuasan kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja).

Gambar 3. 1
Grafik Uji t (Partial)



Sumber: Data sekunder, (2022)

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2017). Langkah – langkah pengujian untuk uji F menurut Priyanto, (2017) sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

- 1) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Menentukan F hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 23.

c. Menentukan F tabel dengan rumus $df = n - k - 1$

d. Kriteria pengujian

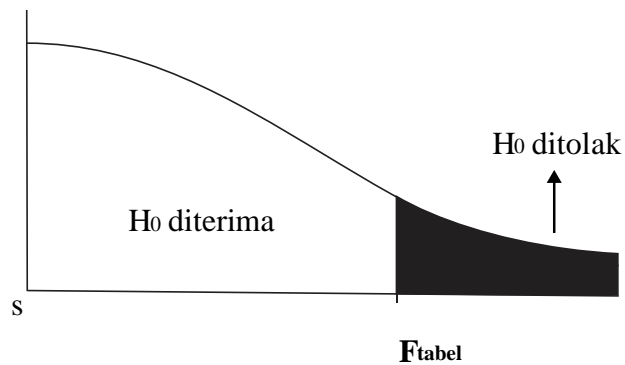
- 1) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel

bebas (Kepuasan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Kepuasan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Gambar 3. 2

Grafik Uji F (Simultan)



Sumber : Data Sekunder, 2022

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah driver Gojek yang berada di wilayah Kota Semarang khususnya driver pada pangkalan Gojek “Tawon Ijo” sejumlah 70 orang yang terletak di Jalan Menoreh Raya, Sampangan, Kecamatan Gajah Mungkur. Kuesioner dibagikan secara langsung untuk memperoleh data primer maupun informasi yang relevan dengan masalahnya. Dalam penelitian ini akan disajikan data mengenai profil responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia..

2. Deskripsi Responden

a. Jenis Kelamin Driver Gojek “Tawon Ijo” di Jl. Menoreh Raya, Sampangan, Kec. Gajah Mungkur, Semarang.

Data driver gojek “Tawon Ijo” berdasarkan jenis kelamin yang telah diberikan kuesioner adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4. 1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah (Responden)	Persen(%)
1	Laki-laki	70	100%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data primer, 2022

Tabel 4.1 merupakan tabel jenis kelamin driver gojek “Tawon Ijo” di Jl. Menoreh Raya, Sampangan, Kec. Gajah Mungkur Semarang

yang mana dari jumlah tersebut semua driver berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 70 orang, hasil tersebut menunjukkan bahwa profesi driver gojek paling banyak dilakukan oleh laki-laki karena secara fisik laki-laki lebih kuat, dan gesit dibandingkan perempuan.

b. Usia Driver Gojek “Tawon Ijo” di Jl. Menoreh Raya, Sampangan, Kec. Gajah Mungkur, Semarang.

Untuk mempermudah penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan rumus studgers untuk mengklasifikasi usia responden yang berprofesi sebagai driver gojek pada kelompok “Tawon Ijo” Jl Menoreh Raya, Sampangan, Kec. Gajah Mungkur, Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2

Usia Responden

No	Usia / umur	Jumlah	Persen (%)
	(tahun)	(responden)	
1	18 – 23	7	10 %
2	24 – 29	13	18,57 %
3	30 – 35	14	20 %
4	36 – 41	19	27,14 %
5	42 – 47	8	11,42 %
6	48 – 53	5	7,14 %
7	54 – 59	4	5,71%
Jumlah		70	100 %

Sumber : Data primer, 2022

Tabel 4.2 merupakan usia driver gojek pada kelompok “Tawon Ijo” Jl Menoreh Raya, Sampangan, Kec. Gajah Mungkur, Semarang, dimana usia driver gojek pada kelompok “Tawon Ijo” Jl Menoreh Raya, Sampangan, Kec. Gajah Mungkur, Semarang terbanyak ada pada

usia 36-41 tahun sebanyak 19 orang atau 27,14%, di ikuti usia 30-35 tahun sebanyak 14 orang atau 20%, di ikuti usia 24-29 tahun sebanyak 13 orang atau 18,5%, di ikuti usia 42-17 tahun sebanyak 8 orang atau 11,42%, di ikuti usia 18-23 th sebanyak 7 orang atau 10%, di ikuti usia 48-53 sebanyak 5 orang atau 7,14% dan jumlah terendah pada usia 54-59 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 5,71%. Hal tersebut menunjukkan bahwa driver gojek pada kelompok “Tawon Ijo” Jl Menoreh Raya, Sampangan, Kec. Gajah Mungkur, Semarang tertinggi pada usia 36-41 tahun yaitu 19 orang.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Untuk dapat memberi inteprestasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiyono, (2017), untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Interpretasi Koefisien Korelasi

0,00 - 0,199	sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2017

Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk

menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini.

a. Uji Korelasi sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni, (2017). Sebagaimana lampiran output spss yang menunjukkan hasil Uji korelasi sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Korelasi Sederhana
Correlations

		Kepuasan Kerja	Fleksibilitas Kerja	Kompensasi	Kinerja karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,492**	,653**	,705**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
Fleksibilitas Kerja	Pearson Correlation	,492**	1	,508**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70
Kompensasi	Pearson Correlation	,653**	,508**	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,705**	,642**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer, 2022

Tabel 4.4 merupakan hasil uji korelasi sederhana, hasil tersebut menunjukkan bahwa :

- 1) Korelasi sederhana variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi 0,705 yang artinya kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada di antara 0,60 – 0,799 yang ditunjukkan pada Tabel 4.3, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel

kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

2) Korelasi sederhana variabel fleksibilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi 0,642 yang artinya kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada di antara 0,60 – 0,799 yang di tunjukan pada Tabel 4.3 jadi dapat di simpulkan bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

3) Korelasi sederhana variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi 0,658 yang artinya kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada di antara 0,60 – 0,799 yang di tunjukan pada Tabel 4.3, jadi dapat di simpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni, (2016). Sebagaimana lampiran output spss yang menunjukkan hasil Uji korelasi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.801 ^a	.641	.625	2,56643	.641	39,334	3	66	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, 2022

Tabel 4.5 merupakan output hasil uji korelasi berganda, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,801 dengan nilai Sig. F Change sebesar 0,000 yang artinya variabel kepuasan kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi kerja secara bersama-sama sangat kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada di antara 0,80 – 1,000 yang ditunjukkan pada Tabel 4.3, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh masing masing variabel independen dengan variabel dependen yang dalam penelitian ini adalah untuk menguji kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan(Y), fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan (Y) (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1) Analisis Regresi Linear Sederhana antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sebagaimana lampiran tabel 4.6 adalah output spss yang menunjukkan hasil Uji regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,373	1,841		4,005	,000
	Kepuasan Kerja	,653	,080	,705	8,196	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasar tabel 4.6 diatas, dapat lihat nilai konstanta sebesar 7,373 dan untuk nilai kepuasan kerja dengan nilai 0,653. Sehingga dapat di peroleh persamaan regresi liner dapat di tuliskan $Y = 7,373 + 0,653X1$. Maka dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi sederhana untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika kepuasan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,653 satuan.

Analisis Regresi Linear Sederhana antara Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sebagaimana lampiran tabel 4.7 adalah output spss yang menunjukkan hasil Uji regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Fleksibilitas Kerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,006	1,947		4,626	,000
	Fleksibilitas Kerja	,583	,084	,642	6,900	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS 2022

Berdasar tabel 4.7 diatas, dapat lihat nilai konstanta sebesar 9,006 dan untuk nilai fleksibilitas kerja dengan nilai 0,583. Sehingga dapat di peroleh persamaan regresi linier dapat di tuliskan $Y = 9,006 + 0,583X_2$. Maka dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi sederhana untuk variabel fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika fleksibilitas kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,583 satuan.

Analisis Regresi Linear Sederhana antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sebagaimana lampiran tabel 4.8 adalah output SPSS yang menunjukkan hasil Uji regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,745	2,176		3,100	,003
Kompensasi	,641	,089	,658	7,201	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 6,745 dan untuk nilai kompensasi dengan nilai 0,641. Sehingga dapat di peroleh persamaan regresi linier dapat di tuliskan $Y = 6,745 + 0,641 X_3$. Maka dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi sederhana untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika kompensasi naik satu satuan, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,641 satuan.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengetimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Imam Ghazali, 2018). Sebagaimana lampiran tabel 4.9 adalah output spss yang menunjukkan hasil Uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,695	1,942		,873	,386		
1 Kepuasan Kerja	,359	,093	,388	3,864	,000	,539	1,855
Fleksibilitas Kerja	,300	,080	,331	3,750	,000	,697	1,434
Kompensasi	,230	,099	,236	2,328	,023	,527	1,896

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, 2022

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat dalam persamaan berikut, Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat nilai konstanta (nilai) sebesar 1,695 dan untuk kepuasan kerja (nilai) sebesar 0,359 sementara fleksibilitas kerja (nilai) sebesar 0,300 serta kompensasi (nilai) sebesar 0,230. Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=1,695 + 0,359 X1+ 0,300 X2 + 0,230 X3$$

Yaitu :

- Nilai konstanta (nilai) kepuasan kerja sebesar 1,695 yang menyatakan jika variabel X_1, X_2, X_3 (kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi) sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,695.
- Koefisien X_1 sebesar 0,359 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,359 atau 35,9% dan sebaliknya setiap terjadi

penurunan kepuasan kerja (X1) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,359 atau (35,9%).

- c. Koefisien X2 sebesar 0,300 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel fleksibilitas kerja (X2) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,300 atau 30% dan sebaliknya setiap terjadi penurunan fleksibilitas kerja (X2) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,300 atau (30%)
- d. Koefisien X3 sebesar 0,230 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi (X3) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,230 atau 23% dan sebaliknya setiap terjadi penurunan kompensasi (X3) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,230 atau (23%).

3. Uji Koefisien Determinansi (*Adjusted R Square*)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependen*). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* sangat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2018). Sebagaimana lampiran tabel 4.10 adalah output spss yang menunjukkan hasil uji koefisien determinansi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,641	,625	2,56643

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, 2022

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* pada model regresi diperoleh sebesar 0,625 yang artinya 62,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kepuasan kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 37,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2017). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi) tidak mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas ((kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).

H1 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2017) adalah:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sebagaimana lampiran tabel 4.11 adalah output spss yang menunjukkan hasil Uji regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,695	1,942		,873	,386	
	Kepuasan Kerja	,359	,093	,388	3,864	,000	,539
	Fleksibilitas Kerja	,300	,080	,331	3,750	,000	,697
	Kompensasi	,230	,099	,236	2,328	,023	,527

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, 2022

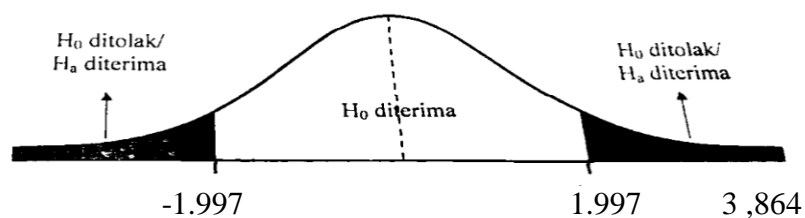
1) Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

H_a : Secara parsial ada pengaruh antara kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 3,864 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,997 atau ($3,864 > 1,997$) dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah gambar kurva dari hasil uji t (uji hipotesis) :



Gambar 4. 1 Kurva Uji Hipotesis X1 terhadap Y

Pada kurva uji hipotesis menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak karena hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.864 > 1.997$.

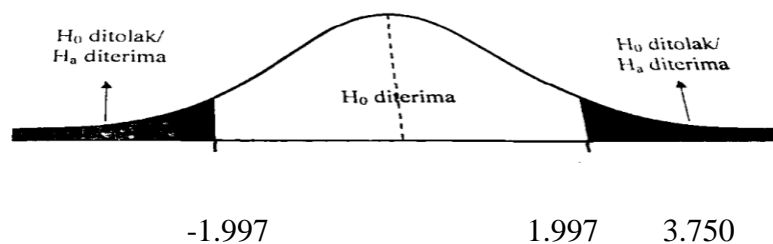
2) Uji Hipotesis Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh antara fleksibilitas kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

H_a : Secara parsial ada pengaruh antara fleksibilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel fleksibilitas kerja (X2) memiliki nilai signifikansi hasil sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 3750 lebih besar dari tabel yaitu 1,997 atau ($3750 > 1,997$) dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4. 2 Kurva Uji Hipotesis X2 terhadap Y

Pada kurva uji hipotesis menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak karena hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,750 > 1,997$.

3) Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

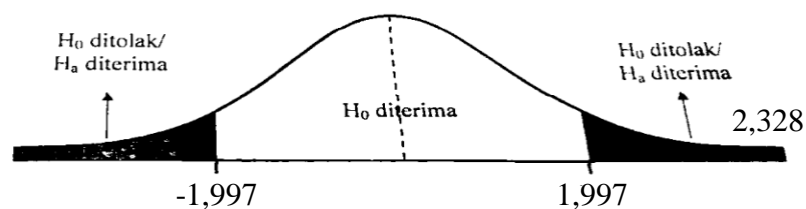
Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh antara kompensasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

H_a : Secara parsial ada pengaruh antara kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai signifikansi hasil sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 2,328 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,997 atau ($2,328 > 1,997$) dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan kurva statistik uji t hipotesis produk terhadap volume penjualan :



Gambar 4. 3 Kurva Uji Hipotesis X_3 terhadap Y

Pada kurva uji hipotesis menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak karena hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,328 > 1,997$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X1), Flekaibilitas Kerja (X2). dan kompensasi (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan rumus F tabel sebesar 3,14. Adapun hasil dari pengujian F (Uji simultan) dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

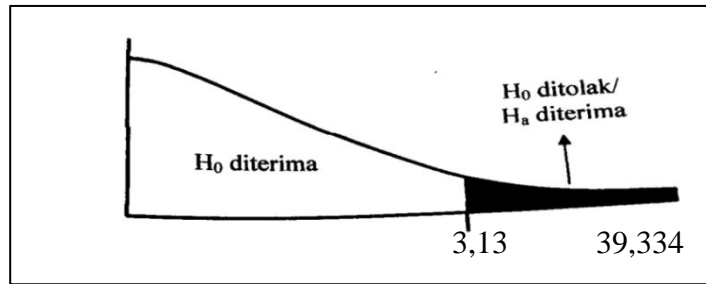
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	777,230	3	259,077	39,334	,000 ^b
	Residual	434,713	66	6,587		
	Total	1211,943	69			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS, 2022

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil pengujian uji F sebesar 39,334 dengan hasil signifikansi 0,000 sedangkan *degree of freedom* pada angka 66, nilai F tabel sebesar 3,14. Hasil menunjukkan bahwa F hitung sebesar $39,334 > 3,14$ F tabel, maka model ini layak digunakan dan secara simultan variabel kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah gambar kurva hasil uji F atau hasil uji simultan :



Gambar 4. 4 Kurva Uji F Simultan

Dari kurva uji f (simultan) dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 39,334 dengan signifikansi 0,000 artinya bahwa model regresi secara simultan berpengaruh signifikan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa Variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,705 yang berarti antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai hubungan yang kuat. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,60 – 0,799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah yang berarti jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,653 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (kepuasan kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,653 atau (65,3%) dan sebaliknya. Variabel kepuasan kerja (X1) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,864 > t_{tabel} sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) yang artinya H_0

ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja *driver* Gojek.

Menurut (Afandi, 2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai yang penting dari pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Kum Fai Yuen, dkk (2018) yang berjudul “*Determinants of Job Satisfaction and Performance of Seafors*” yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa fleksibilitas kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,642 yang berarti antara variabel fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai hubungan atau pengaruh yang kuat. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,60 – 0,799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah yang berarti jika fleksibilitas kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel fleksibilitas kerja (X_2) sebesar 0,583 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel fleksibilitas kerja (X_2) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,583 atau

(58,3%) dan sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel fleksibilitas kerja (X2) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,583 atau (58,3%). Variabel fleksibilitas kerja (X2) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3,750 > t_{tabel}$ sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel fleksibilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

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. Hasil penelitian ini mendukung peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Sabiha Abid, (2017) yang berjudul “*The Impact of Flexibel Working House on the Employes Performance*” menunjukkan hasil bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa kompensasi (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,658 yang berarti antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai hubungan atau pengaruh yang kuat. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien

korelasi yaitu terletak antara 0,60 – 0,799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah yang berarti jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variable kompensasi (X3) sebesar 0,641 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi (X3) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,641 atau (64,1%) dan sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel kompensasi (X3) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,641 atau (64,1%). Variabel kompensasi (X3) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3,238 > t_{tabel}$ sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi ($0,023 < 0,05$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Simamora (2012), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Hasil penelitian ini mendukung peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Pamela Resurreccion (2012) yang berjudul “*Performance manajemen and compensation as Drivers of organization*” menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Driver “Tawon Ijo” Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} 39,334 > F_{tabel} 3,14$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, fleksibilitas kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat di lihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai $t_{hitung} 3,864 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hasil penelitian menunjukan bahwa fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat di lihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} 3,750 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

yang berarti bahwa variabel fleksibilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi (X3) memiliki nilai $t_{hitung} 3,238 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dengan demikian di temukan bahwa kepuasan kerja (X1), fleksibilitas kerja (X2), dan kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan yang mampu menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan variabel kepuasan kerja disarankan agar PT. Gojek bisa mengurangi biaya aplikasi dan mengalihkan untuk menambah kompensasi atau penghasilan para driver gojek sesuai kinerja.
2. Dalam meningkatkan variabel fleksibilitas kerja disarankan untuk driver meluangkan waktu mencari order di tempat ramai atau jam produktif dan lebih giat lagi mencari order di hari libur.
3. Dalam meningkatkan variabel kompensasi disarankan agar PT. Gojek memberi tambahan insentif bagi karyawan yang rajin atau target serta

memberi tambahan fasilitas kerja seperti BPJS kesehatan atau fasilitas keamanan lainnya dalam menjamin pekerjaan para driver gojek.

4. Bagi peneliti selanjutnya, di harapkan dapat melakukan penelitian lebih dalam dan luas hal apa saja yang mempengaruhi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan metode analisa yang berbeda, serta menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abid, Sabiha; Barech, Daro K. The impact of flexible working hours on the employees' performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2017, 5.7: 450-466.
- Abraham Maslow. (2006). *A Theory of Human Motivation*.
- Adeputra, M., & Wijaya, I. (2015). Pengaruh Nilai Tukar, Net Profit Margin, Return on Assets, Suku Bunga dan Inflasi terhadap Return Saham Food and Beverage. *Jurnal Bisnis dan Komunikasi*, 209 - 216. Diakses dari : <http://research.kalbis.ac.id/Research/Files/Article/Full/ONGAPUIK8ZRX OBSWLTLV8TNB4.pdf>
- Agus, Dharma, 2004. *Manajemen Supervisi*. Rajawali Pers; Jakarta.
- Almaaidah, Ade Alvina, Suhartini dan Muhammad Nurhuala Huddin. 2022. Pengaruh Pemberian Reward dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Polychem Indonesia Tbk Divisi Qa (Quality Assurance). *Jurnal Manajemen Perusahaan*. 1(1). 30-37.
- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Amstrong, Michael, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofiyan dan Haryanto*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Asbari, M., Novitasari, D., & Goestjahjanti, F. S. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. *JMK (Jurnal Manajemen & Kewirausahaan)*, 5(3), 183–203.
- Bakotić, Danica. Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 2016, 29.1: 118130.
- Basuki, Rahmad dan Riska Puspita S. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. 3(1). 1-11.

- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Carolina, N., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface.
- Creswell, Jhon W. 2009. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darma, Prayoga Setia; SUPRIYANTO, Achmad Sani. The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 2017, 1.1.
- Darma, Prayoga Setia; Supriyanto, Achmad Sani. The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 2017, 1.1.
- De Menezes, Lilian M.; Kelliher, Clare. Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 2017, 56.6: 1051-1070.
- Einstein, A., B. Podolsky, and N. Rosen, 1935, "Can quantum-mechanical description of physical reality be considered complete?", *Phys. Rev.* 47, 777-780.
- Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada. Media.
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gibson. (2012). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Ardiani. Jakarta : Binarupa Aksara
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Maifanda, Nonik dan Muhammad Ramadhan Slamet. 2019. Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 3(1). 81-95.

- Malayuja, Juli, Ngatno Sahputra dan Alfirah. 2022. Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam. Prosiding Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa. 1(1). 32-37.
- Moningkey, Prhilie Luies dan Lucky O.H. Dotulong. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bptd Wilayah Xxii Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA. 10(1). 926-934.
- Novitasari dkk. 2022. Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional. Edukatif Jurnal Ilmu Pendidikan. 4(1). 443-455.
- Obisi, Chris. Impact of Flexible Work Arrangement on Employees' Performance in Public Schools in Lagos State, Nigeria. *Ideal Journal of Economics and Management Sciences*, 2017, 3.1: 1-8.
- Orpen, Christopher. Effect of flexible working hours on employee satisfaction and performance: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 1981, 66.1: 113.
- Pratama, Andy, Nurulita Giri Prasantiwi dan Siska Sartika. 2015. Kebersyukuran Dan Kepuasan Hidup Pada Tukang Ojek. *Jurnal Psikologi*. 8(1). 41-45.
- Platis, Ch; Reklitis, P.; Zimeras, S. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *PROCEDIA-Social and behavioral sciences*, 2015, 175: 480-487.
- Raithatha, Mehul; Komera, Surenderrao. Executive compensation and firm performance: Evidence from Indian firms. *IIMB Management Review*, 2016, 28.3: 160-169.
- Resurreccion, Pamela F. Performance management and compensation as *drivers* of organization competitiveness: The Philippine perspective. *International Journal of Business and Social Science*, 2012, 3.21.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*. Perusahaan . Edisi ke-7. Depok: Pt Rajagrafindo.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Bunga Permata dan Ranthy Pancasasti. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Banten Jaya*. 4(1). 1-14.

- Sari, Heni Fitri Ratna, Ekawarna dan Urip Sulistyono. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 4(1). 1204-1211.
- Sasana Digital. (2020). Mengintip perkembangan revolusi industri era 1.0 sampai 4.0. <https://sasanadigital.com/mengintip-perkembangan-revolusi-industri-mulai-era-1-0-sampai-4-0/>.
- Sekaran, Uma. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work- Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4,20-23,
- Stephen, Robbins (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sopiah. The effect of compensation toward job satisfaction and job performance of outsourcing employees of Syariah banks in Malang, Indonesia. *Int. J. Learn. Dev*, 2013, 3.2: 77-91.
- Solanki, Kalpana. Association of job satisfaction, productivity, motivation, stress levels with flextime. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 2013, 2.2: 1.
- Sumadi, Mufti Istal Thofa Bhakti Nurroji, Raka Putra dan Amrie Firmansyah. 2022. Peran Perkembangan Teknologi Pada Profesi Akuntan Dalam Menghadapi Industri 4.0 Dan Society 5.0. *Journal of Law, Administration, and Social Science*. 2(1). 56-68.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: AFABETA, cv
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.

- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sumardiria, Haris. 2008. Jurnalistik Indonesia. Bandung : Simbiosis Rekatama Media.
- Suwatno dan Priansa. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Wahyuni, T. (2020). The role of information technology in supporting accountant profession in the era of industrial revolution 4.0(Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Volume 426, Vol. 426, Issue Icvhe 2018).
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuen, Kum Fai, et al. Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation research part A: policy and practice*, 2018, 110: 112.

LAMPIRAN 1

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Nama : Erliza Chairani

Nim : 18510106

Saya Erliza Chairani mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS), ingin melakukan penelitian pada Komunitas Gojek Tawon Ijo Jalan Menoreh, Semarang. Untuk itu saya mohon kepada saudara/i untuk mengisi kuisoner ini dengan keadaan dan fakta yang sebenarnya. Jawaban yang saudara/i berikan semata – mata hanya untuk kepentingan skripsi.

Atas kesediaan dan bantuan mengisi kuisoner ini saya ucapkan Terima kasih.

Hormat saya,

Erliza Chairini

Mohon diisi dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

1. Nilai 5 : Sangat Setuju (SS)
2. Nilai 4 : Setuju (S)
3. Nilai 3 : Netral (N)

4. Nilai 2 : Tidak Setuju (TS)

5. Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Data Responden :

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : Pria Wanita

3. Usia :

1. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	upah yang diberikan perusahaan khususnya untuk driver sangat layak.					
2.	Saya sudah bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
3.	Jenis pekerjaan yang diberikan merupakan pekerjaan <i>mobile</i> yang harus dilakukan diluar ruangan.					
4.	Perusahaan bersikap adil dan bijaksana terhadap semua mitra.					
5.	Promosi jabatan sangat terbatas bagi mitra yang berprestasi.					
6.	Terjalin hubungan baik antar <i>driver</i> gojek.					

2. Feksibilitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki durasi waktu yang tidak pasti.					
2.	Lamanya waktu pekerjaan yang saya lakukan sudah saya jadwalkan dengan baik.					
3.	Saya bekerja setiap hari dari hari senin sampai dengan minggu.					
4.	Saya bekerja dari pagi sampai dengan sore bahkan bisa sampai malam hari.					
5.	Saya bekerja di beberapa daerah di Kota Semarang tergantung orderan dari <i>customer</i> .					
6.	<i>Bascame</i> “Tawon Ijo” merupakan tempat berkumpulnya para <i>driver</i> gojek untuk bertukar informasi sambil menunggu orderan dari <i>customer</i> .					

3. Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Upah dan gaji mitra diberikan setiap hari.					
2.	Besar kecilnya upah dan gaji mitra tergantung performa yang dicapai <i>driver</i> .					
3.	Insetif yang diberikan perusahaan					

	kepada <i>driver</i> tergolong cukup besar.					
4.	Besar kecilnya insentif yang didapat <i>driver</i> bergantung pada pencapaian target dari masing-masing <i>driver</i> .					
5.	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan tunjangan kerja lainnya pada setiap <i>driver gojek</i> yang sudah disesuaikan dengan UU Ketenagakerjaan.					
6.	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan untuk para <i>driver</i> dirasa sudah layak.					

4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki kualitas kerja yang lebih baik dari pada rata-rata kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Dalam satu hari kerja minimal saya mendapat 10 orderan atau 10 customer.					
3.	Saya selalu menyelesaikan orderan kepada customer dengan tepat waktu.					
4.	Saya bekerja secara efektif dan efisien dengan tidak mengulur-ulur waktu.					
5.	Apapun yang sudah menjadi <i>jobdesk</i> dalam pekerjaan saya, saya lakukan					

	secara mandiri dan sungguh-sungguh tanpa menunggu bantuan teman lain.					
6.	Dalam bekerja saya memiliki komitmen untuk selalu jujur dan memberikan <i>service excellent</i> terhadap para customer.					

LAMPIRAN 2

Lampiran 2 Data 20 Responden

Nama	Jenis Kelamin	Usia
Alif Akbar	Pria	21
Ali nurwanto	Pria	46
Darmawan	Pria	32
Deni Ayuda	Pria	32
Eko Julianto	Pria	25
Jokowiyono	Pria	27
Julian Harahab	Pria	28
Rizky Mumtaz	Pria	25
Hisyamudin	Pria	29
M Farid Chanifudin	Pria	29
Awaludin	Pria	30
Sugiono	Pria	30
Galih Ginanjar	Pria	30
Wira Traharta	Pria	23
Ismoyo	Pria	28
Arjuna	Pria	27
Aza Jumaizi	Pria	32
Nurhuda	Pria	35
Candra Cahyono	Pria	28
Arbento	Pria	34

LAMPIRAN 3

Lampiran 3 Tabulasi data 20 Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Kepuasan Kerja						tot.X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.4	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	5	5	4	26
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	3	3	3	3	3	3	18
11	2	2	2	2	2	2	12
12	3	3	3	3	3	3	18
13	5	5	5	5	5	5	30
14	3	3	3	3	5	5	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	4	5	5	5	5	29
18	5	5	5	5	5	5	30
19	3	3	4	3	4	4	21
20	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 4

Lampiran 4 Tabulasi Data 20 Responden Variabel Fleksibilitas Kerja (X2)

No	Fleksibilitas Kerja						tot.X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	3	3	3	3	3	3	18
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	5	5	5	5	5	5	30
14	3	4	3	4	4	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	5	30
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 5

Lampiran 5 Tabulasi Data 20 Responden Variabel Kompensasi (X3)

No	Kompensasi						Tot.X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	x3.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	5	4	5	28
3	3	3	3	3	4	3	19
4	3	3	4	4	4	3	21
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	3	3	3	3	3	3	18
11	2	2	2	2	2	2	12
12	3	3	3	4	3	3	19
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	3	4	3	4	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	4	5	5	4	4	27
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 6

Lampiran 6 Tabulasi Data 20 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan						Tot.Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	3	3	3	20
4	3	3	4	4	3	3	20
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	3	3	3	3	3	3	18
11	2	2	2	2	2	2	12
12	3	4	3	4	3	3	20
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	5	4	4	5	27
18	5	5	5	5	5	5	30
19	3	4	4	4	3	3	21
20	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 7

Lampiran 7 Data 70 Responden

Nama	Jenis Kelamin	Usia
Imam santosa	Pria	21
Nazarudin	Pria	33
Muhammad supandi	Pria	22
Fendi Rindiyanto	Pria	29
M saiful	Pria	27
Ahmad Subakti	Pria	19
Muhamad Ishol	Pria	20
Lukman hakim	Pria	27
Misbahul munir	Pria	23
Hisammudin	Pria	25
Rizki fadila	Pria	26
Candra Cahyono	Pria	29
Rosyidin	Pria	23
Aprianto	Pria	21
Ilham Miftahudin	Pria	29
Sulton Sugiyono	Pria	35
Imam Hambali	Pria	42
Ahmad Sukron	Pria	30
Slamet Bejo	Pria	35
M Nurdin	Pria	37
Sutejo	Pria	39
Choirul Umam	Pria	26
Nihwan	Pria	27
Muhammad yusron	Pria	30
Shafiqul islam	Pria	32
Wahyu Adi	Pria	29
Heru apriyadi	Pria	35
Ahmad mumtadz	Pria	27
Ali usman	Pria	33
M Sidiq	Pria	54
Basuki	Pria	39
Heri setiawan	Pria	36

Rofik	Pria	31
Agung widianto	Pria	34
Ahmad hendri	Pria	29
Abdullah	Pria	34
Budiman	Pria	32
Maulana	Pria	27
Harno	Pria	35
Najib muhammad	Pria	43
Adi Nugroho	Pria	37
Miftakhul kamal	Pria	45
Nurohman	Pria	36
Anto siswanto	Pria	37
Jumali	Pria	41
Mahmudi	Pria	40
Rohmat	Pria	39
Muttaqin	Pria	40
Ali nurwanto	Pria	43
Zuhdi	Pria	38
Dadang	Pria	36
Shofiyan	Pria	44
Aziz	Pria	43
Bambang	Pria	41
Andriansyah	Pria	41
Akbar	Pria	42
Siswanto	Pria	37
Yusuf	Pria	46
Ahmad romi	Pria	48
Abidin	Pria	49
Supriyanto	Pria	50
Gunawan	Pria	48
Rohidin	Pria	38
Riduwan	Pria	40
Mustofa	Pria	37
Rozak	Pria	48
Faturohman	Pria	54
Rois kamaludin	Pria	39
Ali Mashadi	Pria	54
wagianto	Pria	55

LAMPIRAN 8

Lampiran 8 Tabulasi Data 70 Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Kepuasan Kerja						tot.X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.4	
1	5	5	4	5	5	5	29
2	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	3	19
4	3	5	3	3	3	3	20
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	5	4	5	5	27
7	3	4	4	4	4	4	23
8	3	4	3	3	4	4	21
9	5	5	5	3	5	5	28
10	3	3	3	3	3	3	18
11	2	2	2	2	2	2	12
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	5	5	5	5	5	28
14	3	3	3	3	5	5	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	2	2	2	2	2	2	12
17	5	4	5	5	5	5	29
18	5	3	5	5	5	5	28
19	3	3	4	3	4	4	21
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	3	4	3	4	22
23	3	3	3	4	4	4	21
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	3	4	4	4	4	23
26	4	4	5	4	5	5	27
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	3	4	4	3	4	22
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	2	2	3	3	2	2	14
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	5	5	5	5	5	28
35	3	3	3	3	3	3	18

36	4	4	4	4	4	4	24
37	2	3	2	3	2	2	14
38	5	5	4	5	5	5	29
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	3	3	4	3	3	20
42	5	4	5	4	5	5	28
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	3	4	3	4	4	22
45	4	4	3	3	3	3	20
46	4	3	3	3	3	3	19
47	4	3	3	3	4	4	21
48	3	4	3	4	3	3	20
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	3	3	3	3	3	3	18
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	3	4	3	4	4	22
55	2	2	2	2	2	2	12
56	5	5	5	5	5	5	30
57	3	3	3	3	3	3	18
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	4	4	4	24
60	3	4	3	3	3	3	19
61	3	3	4	3	4	4	21
62	3	3	4	4	3	4	21
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	3	3	3	3	3	20
65	3	4	3	3	3	3	19
66	3	3	3	3	3	3	18
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	3	4	4	4	3	3	21
70	5	5	5	5	5	5	30

LAMPIRAN 9

Lampiran 9 Tabulasi Data 70 Responden Variabel Fleksibilitas Kerja (X2)

No	Fleksibilitas Kerja						tot.X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	5	4	4	4	4	25
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	3	3	3	19
5	5	4	4	5	5	5	28
6	4	4	5	5	5	5	28
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	3	3	3	3	3	18
9	4	5	4	5	5	5	28
10	5	5	5	5	5	5	30
11	3	3	3	3	3	3	18
12	2	2	2	2	2	2	12
13	5	5	5	5	5	5	30
14	3	4	3	4	4	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	4	3	3	3	3	19
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	5	4	4	4	4	25
19	3	3	3	3	3	3	18
20	3	3	3	3	3	3	18
21	5	5	5	5	5	5	30
22	3	3	3	3	3	3	18
23	4	3	3	3	3	3	19
24	3	3	3	3	3	3	18
25	3	3	3	3	3	3	18
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	5	5	5	5	28
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	3	4	3	3	3	3	19

36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	3	4	4	4	4	23
39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	3	3	3	3	3	19
41	4	4	3	3	4	4	22
42	4	4	5	5	5	5	28
43	3	4	3	4	4	3	21
44	3	3	4	4	4	4	22
45	5	4	4	5	4	4	26
46	4	4	4	4	4	4	24
47	3	3	3	3	3	3	18
48	5	5	5	5	5	5	30
49	3	4	3	3	3	3	19
50	3	3	3	3	3	3	18
51	3	3	3	3	3	3	18
52	4	3	4	4	4	4	23
53	4	4	4	4	4	4	24
54	3	3	4	3	4	4	21
55	3	2	3	3	3	3	17
56	5	5	4	4	5	5	28
57	3	3	3	3	3	3	18
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	3	4	4	4	23
60	2	2	2	2	2	2	12
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	5	5	4	4	26
63	4	4	4	4	4	4	24
64	3	3	4	4	4	4	22
65	3	3	3	3	3	3	18
66	2	2	2	2	2	2	12
67	5	4	4	5	5	5	28
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	3	3	3	3	3	19
70	4	4	3	4	4	4	23

LAMPIRAN 10

Lampiran 10 Tabulasi Data 70 Responden Variabel Kompensasi (X3)

No	Kompensasi						Tot.X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	x3.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	4	5	4	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	4	4	3	22
5	5	4	5	5	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	5	5	5	5	28
8	3	3	3	3	3	3	18
9	5	5	5	4	4	4	27
10	3	3	3	3	3	3	18
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	3	3	4	3	3	19
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	3	4	3	4	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	2	2	2	2	2	2	12
17	5	4	5	5	4	4	27
18	5	5	5	4	4	5	28
19	4	4	4	4	5	4	25
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	3	3	3	3	3	3	18
24	3	3	3	3	3	3	18
25	4	3	4	4	3	3	21
26	4	4	5	5	5	5	28
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	5	4	4	4	25
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	3	3	3	3	3	18
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	5	5	5	5	5	29
35	3	3	4	3	4	4	21

36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	5	5	5	5	29
39	5	4	4	5	5	5	28
40	4	4	4	4	4	4	24
41	3	4	3	3	4	4	21
42	5	5	5	5	5	5	30
43	3	3	3	3	3	3	18
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	4	3	3	3	3	19
46	3	3	3	3	3	3	18
47	3	3	3	3	3	3	18
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	4	4	3	3	3	21
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	3	3	4	3	4	4	21
53	4	4	5	4	4	4	25
54	4	4	4	4	4	4	24
55	3	3	3	3	3	3	18
56	5	4	4	5	5	5	28
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	4	4	24
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	5	5	4	5	5	28
64	4	4	4	3	4	4	23
65	3	3	3	3	3	3	18
66	3	3	3	3	3	3	18
67	5	4	5	4	4	4	26
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	5	5	5	5	5	29

LAMPIRAN 11

Lampiran 11 Tabulasi Data 70 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan						Tot.Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	4	3	3	19
5	4	4	4	5	4	4	25
6	4	5	4	5	4	4	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	4	3	3	3	3	19
9	5	5	4	5	5	4	28
10	3	3	3	3	3	3	18
11	2	3	3	3	2	3	16
12	3	4	3	4	3	3	20
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	3	3	3	3	18
16	2	2	2	2	2	2	12
17	4	5	5	5	4	5	28
18	5	5	4	5	5	4	28
19	3	3	3	4	3	3	19
20	4	3	3	4	4	3	21
21	5	5	5	5	5	5	30
22	3	4	3	3	3	3	19
23	3	3	3	3	3	3	18
24	4	3	3	4	4	3	21
25	2	3	3	3	2	3	16
26	4	3	4	4	4	4	23
27	5	5	5	5	5	5	30
28	3	3	4	3	3	4	20
29	3	3	4	4	3	4	21
30	5	4	5	5	5	5	29
31	4	5	4	5	4	4	26
32	3	3	3	3	3	3	18
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	5	4	5	4	4	26
35	3	3	3	3	3	3	18

36	4	4	4	4	4	4	24
37	3	3	3	3	3	3	18
38	5	5	5	4	5	5	29
39	4	4	4	5	4	4	25
40	4	4	4	4	4	4	24
41	3	4	4	4	3	4	22
42	4	5	4	4	4	4	25
43	3	4	3	3	3	3	19
44	3	4	3	3	3	3	19
45	4	3	3	3	4	3	20
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	3	4	4	23
48	5	4	4	4	5	4	26
49	4	4	3	4	4	3	22
50	3	3	3	3	3	3	18
51	3	3	3	3	3	3	18
52	3	3	3	3	3	3	18
53	5	5	5	5	5	5	30
54	3	4	4	4	4	4	23
55	3	3	3	3	3	3	18
56	5	5	5	4	5	5	29
57	3	3	4	3	3	4	20
58	3	4	4	3	3	4	21
59	5	5	4	5	5	4	28
60	2	2	2	2	3	2	13
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	5	4	5	4	4	26
64	3	3	3	4	3	3	19
65	4	4	3	4	4	3	22
66	3	2	2	3	3	2	15
67	4	4	4	4	4	4	24
68	3	4	3	4	3	3	20
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 12

Lampiran 12 Hasil Uji Instrumen (Uji Validitas)

A. Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

		Correlations						Kepuasan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.970**	.969**	.972**	.835**	.852**	.977**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.970**	1	.939**	.946**	.811**	.824**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.969**	.939**	1	.939**	.852**	.873**	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.972**	.946**	.939**	1	.862**	.820**	.967**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.835**	.811**	.852**	.862**	1	.969**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.6	Pearson Correlation	.852**	.824**	.873**	.820**	.969**	1	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.977**	.957**	.972**	.967**	.930**	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Variabel X2 (Fleksibilitas Kerja)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Fleksibilitas Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.972**	1.000**	.972**	.972**	.972**	.988**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.972**	1	.972**	1.000**	1.000**	1.000**	.997**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	1.000**	.972**	1	.972**	.972**	.972**	.988**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.972**	1.000**	.972**	1	1.000**	1.000**	.997**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.972**	1.000**	.972**	1.000**	1	1.000**	.997**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	.972**	1.000**	.972**	1.000**	1.000**	1	.997**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Fleksibilitas Kerja	Pearson Correlation	.988**	.997**	.988**	.997**	.997**	.997**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Variabel X3 (Kompensasi)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Kompensasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.940**	.931**	.898**	.856**	.968**	.976**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.940**	1	.866**	.912**	.864**	.968**	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.931**	.866**	1	.890**	.920**	.891**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.898**	.912**	.890**	1	.805**	.863**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.856**	.864**	.920**	.805**	1	.888**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.6	Pearson Correlation	.968**	.968**	.891**	.863**	.888**	1	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Kompensasi	Pearson Correlation	.976**	.969**	.957**	.937**	.926**	.973**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

		Correlations						Kinerja Karyawan
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Y1	Pearson Correlation	1	.905**	.863**	.855**	.967**	.935**	.959**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.905**	1	.891**	.882**	.885**	.916**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.863**	.891**	1	.926**	.911**	.941**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.855**	.882**	.926**	1	.908**	.871**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.967**	.885**	.911**	.908**	1	.970**	.979**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y6	Pearson Correlation	.935**	.916**	.941**	.871**	.970**	1	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.959**	.950**	.959**	.942**	.979**	.978**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 13

Lampiran 13 Hasil Uji Instrumen (Uji Reliabilitas)

A. Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	41,5857	69,608	,812	,786
X1.2	41,5857	70,304	,795	,789
X1.3	41,5286	68,688	,903	,780
X1.4	41,5714	69,785	,863	,786
X1.5	41,5000	67,471	,929	,774
X1.6	41,4571	67,614	,938	,775
Kepuasan Kerja	22,6571	20,460	1,000	,950

B. Variabel X2 (Fleksibilitas Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	41,4429	72,656	,892	,792
X2.2	41,4714	72,572	,866	,792
X2.3	41,5000	72,022	,922	,789
X2.4	41,4000	70,939	,957	,784
X2.5	41,3857	71,110	,973	,784
X2.6	41,4000	71,026	,972	,784
Fleksibilitas Kerja	22,6000	21,316	1,000	,974

C. Variabel X3 (Komitmen)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	44,1429	62,472	,910	,788
X3.2	44,2000	63,003	,890	,791
X3.3	44,0571	62,171	,919	,786
X3.4	44,1571	61,931	,922	,785
X3.5	44,1143	62,248	,931	,786
X3.6	44,1143	61,755	,950	,784
Kompensasi	24,0714	18,502	1,000	,971

D. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	40,7000	58,474	,912	,779
Y2	40,5571	58,830	,861	,782
Y3	40,7143	59,627	,901	,785
Y4	40,5286	59,383	,847	,785
Y5	40,6714	58,919	,902	,782
Y6	40,7143	59,627	,901	,785
Kinerja karyawan	22,1714	17,564	1,000	,956

LAMPIRAN 14

Lampiran 14 Hasil Uji Korelasi

A. Uji Korelasi Sederhana

		Kepuasan Kerja	Fleksibilitas Kerja	Kompensasi	Kinerja karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,492**	,653**	,705**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
Fleksibilitas Kerja	Pearson Correlation	,492**	1	,508**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70
Kompensasi	Pearson Correlation	,653**	,508**	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,705**	,642**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,801 ^a	,641	,625	2,56643	,641	39,334	3	66	,000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

LAMPIRAN 15

Lampiran 15 Hasil Uji Regresi (Linier Sederhana)

A. Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,373	1,841		4,005	,000
Kepuasan Kerja	,653	,080	,705	8,196	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

B. Fleksibilitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,006	1,947		4,626	,000
Fleksibilitas Kerja	,583	,084	,642	6,900	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

C. Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,745	2,176		3,100	,003
Kompensasi	,641	,089	,658	7,201	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

LAMPIRAN 16

Lampiran 16 Hasil Uji Regresi (Linear Berganda)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,695	1,942		,873	,386		
1							
Kepuasan Kerja	,359	,093	,388	3,864	,000	,539	1,855
Fleksibilitas Kerja	,300	,080	,331	3,750	,000	,697	1,434
Kompensasi	,230	,099	,236	2,328	,023	,527	1,896

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

LAMPIRAN 17

Lampiran 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,641	,625	2,56643

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

LAMPIRAN 18

Lampiran 18 Hasil Uji Hipotesis

A. Uji Signifikansi Partial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,695	1,942		,873	,386		
1							
Kepuasan Kerja	,359	,093	,388	3,864	,000	,539	1,855
Fleksibilitas Kerja	,300	,080	,331	3,750	,000	,697	1,434
Kompensasi	,230	,099	,236	2,328	,023	,527	1,896

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

B. Uji Silmutan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	777,230	3	259,077	39,334	,000 ^b
	Residual	434,713	66	6,587		
	Total	1211,943	69			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 19

Lampiran 19 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38	19,40	19,40	19,41	19,42	19,42	19,43
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,76	8,74	8,73	8,71	8,70
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,94	5,91	5,89	5,87	5,86
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,70	4,68	4,66	4,64	4,62
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,98	3,96	3,94
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,60	3,57	3,55	3,53	3,51
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,31	3,28	3,26	3,24	3,22
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,10	3,07	3,05	3,03	3,01
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,94	2,91	2,89	2,86	2,85
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,82	2,79	2,76	2,74	2,72
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,72	2,69	2,66	2,64	2,62
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,63	2,60	2,58	2,55	2,53
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,57	2,53	2,51	2,48	2,46
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,51	2,48	2,45	2,42	2,40
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,46	2,42	2,40	2,37	2,35
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,41	2,38	2,35	2,33	2,31
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,31	2,29	2,27
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,34	2,31	2,28	2,26	2,23
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,31	2,28	2,25	2,22	2,20
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,22	2,20	2,18
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,26	2,23	2,20	2,17	2,15
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,24	2,20	2,18	2,15	2,13
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,22	2,18	2,15	2,13	2,11
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,14	2,11	2,09
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,12	2,09	2,07
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25	2,20	2,17	2,13	2,10	2,08	2,06
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,09	2,06	2,04
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,08	2,05	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,13	2,09	2,06	2,04	2,01
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,20	2,15	2,11	2,08	2,05	2,03	2,00
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31	2,24	2,19	2,14	2,10	2,07	2,04	2,01	1,99
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30	2,23	2,18	2,13	2,09	2,06	2,03	2,00	1,98
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,02	1,99	1,97
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29	2,22	2,16	2,11	2,07	2,04	2,01	1,99	1,96
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,11	2,07	2,03	2,00	1,98	1,95
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27	2,20	2,14	2,10	2,06	2,02	2,00	1,97	1,95

38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,99	1,96	1,94
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34	2,26	2,19	2,13	2,08	2,04	2,01	1,98	1,95	1,93
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,04	2,00	1,97	1,95	1,92
41	4,08	3,23	2,83	2,60	2,44	2,33	2,24	2,17	2,12	2,07	2,03	2,00	1,97	1,94	1,92
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,03	1,99	1,96	1,94	1,91
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43	2,32	2,23	2,16	2,11	2,06	2,02	1,99	1,96	1,93	1,91
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,95	1,92	1,90
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42	2,31	2,22	2,15	2,10	2,05	2,01	1,97	1,94	1,92	1,89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,15	2,09	2,04	2,00	1,97	1,94	1,91	1,89
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41	2,30	2,21	2,14	2,09	2,04	2,00	1,96	1,93	1,91	1,88
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41	2,29	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,03	1,99	1,95	1,92	1,89	1,87
51	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,28	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,92	1,89	1,87
52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,07	2,02	1,98	1,94	1,91	1,89	1,86
53	4,02	3,17	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,06	2,01	1,97	1,94	1,91	1,88	1,86
54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39	2,27	2,18	2,12	2,06	2,01	1,97	1,94	1,91	1,88	1,86
55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,06	2,01	1,97	1,93	1,90	1,88	1,85
56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,96	1,93	1,90	1,87	1,85
57	4,01	3,16	2,77	2,53	2,38	2,26	2,18	2,11	2,05	2,00	1,96	1,93	1,90	1,87	1,85
58	4,01	3,16	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,05	2,00	1,96	1,92	1,89	1,87	1,84
59	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,04	2,00	1,96	1,92	1,89	1,86	1,84
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,89	1,86	1,84
61	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,16	2,09	2,04	1,99	1,95	1,91	1,88	1,86	1,83
62	4,00	3,15	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,99	1,95	1,91	1,88	1,85	1,83
63	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,98	1,94	1,91	1,88	1,85	1,83
64	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,24	2,16	2,09	2,03	1,98	1,94	1,91	1,88	1,85	1,83
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98	1,94	1,90	1,87	1,85	1,82
66	3,99	3,14	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98	1,94	1,90	1,87	1,84	1,82
67	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,93	1,90	1,87	1,84	1,82
68	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,97	1,93	1,90	1,87	1,84	1,82
69	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,15	2,08	2,02	1,97	1,93	1,90	1,86	1,84	1,81
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,02	1,97	1,93	1,89	1,86	1,84	1,81
71	3,98	3,13	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,86	1,83	1,81
72	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96	1,92	1,89	1,86	1,83	1,81
73	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96	1,92	1,89	1,86	1,83	1,81
74	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,22	2,14	2,07	2,01	1,96	1,92	1,89	1,85	1,83	1,80
75	3,97	3,12	2,73	2,49	2,34	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96	1,92	1,88	1,85	1,83	1,80
76	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96	1,92	1,88	1,85	1,82	1,80
77	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,96	1,92	1,88	1,85	1,82	1,80
78	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,95	1,91	1,88	1,85	1,82	1,80

LAMPIRAN 20

Lampiran 20 Tabel t

d.f	t'0.10	t'0.05	t'0.025	t'0.01	t'0.005	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31

32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67

68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

LAMPIRAN 21

Lampiran 21 Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620

30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ERLIZA CHAIRANI

NIM : 18.51.0106

Jurusan : S1 Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA, FLEKSIBILITAS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI KOTA SEMARANG (Studi Kasus Pada Komunitas Tawon Ijo Gojek Semarang)**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Banyumanik, 5 Agustus 2022
Yang menyatakan



Erliza Chairani
NIM 18.51.0106



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 05 bulan Agustus tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30. Agustus 2021 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Erliza Chairani
NIM : 18510106
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA, FLEKSIBILITAS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI KOTA SEMARANG (Studi Kasus Pada Komunitas Tawon Ijo Gojek Semarang)**

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	20 Desember 2021	ACC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	04 April 2022	Bab 1, 2 dan 3
3	Instrumen penelitian	07 April 2022	Cek Data
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	05 Juli 2022	Perizinan
5	Pengumpulan Data	07 Juli 2022	Tabulasi Data
6	Analisis Data	29 Juli 2022	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	22 Juli 2022	Bab 3, 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. Dra Hj Edy Dwi Kurniati, SE., MM

Pembimbing Pendamping,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 05 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 117/A.III/6/VIII/2022 tanggal 03 Agustus 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Erliza Chairani

NIM : 18510106

Program Studi: Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA, FLEKSIBILITAS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI KOTA SEMARANG (Studi Kasus Pada Komunitas Tawon Ijo Gojek Semarang)**

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 84,99 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Anggota,

Anggota,

Suryatama, S.Sos SE., MM Prof.Dr.Dra Hj Edy Dwi Kurniati, S.E.,MM Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si