

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA *DRIVER* MAXIM BENGKULU DALAM
MEMENUHI KEBUTUHAN HIDUP**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH :

VERDI MARDIANSYAH

NIM. 1711130123

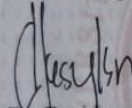
**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM
BENGKULU, 2022 M/1443 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Verdi Mardiansyah, NIM 1711130123 dengan judul **"Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup"**. Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran dari Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang munaqasyah skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

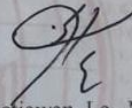
Bengkulu, 7 Februari 2022 M
6 Rajab 1443 H

Pembimbing I



Dr. Desi Isnaini, MA.
NIP. 197412022006042001

Pembimbing II



Adi Setiawan, Lc., M.E.I
NIP. 198803312019031005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raden Fatah Pagur Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171
Website: www.iainbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup” oleh Verdi Mardiansyah, NIM. 1711130123, Program Studi Ekonomi Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 17 Februari 2022 M / 18 Rajab 1443 H

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberikan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 23 Februari 2022 M
22 Rajab 1443 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Eka Sri Wahyuni, S.E., M.M
NIP. 197705092008012014

Sekretaris

Adi Setiawan, I.C., M.F.I
NIP. 198803312019031005

Penguji I

Eka Sri Wahyuni, S.E., M.M
NIP. 197705092008012014

Penguji II

Evan Setiawan, M.M
NIP. 199203202019031008

Mengetahui,
Dekan



Dr. H. Suardi, M.A
NIP. 196404101993031007

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINFAS Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam artikel skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, februari 2022



Verdi Mardiansyah

NIM. 1711130123

MOTO

قَالَ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى النَّبِيُّ عَنْ مَالِكِ بْنِ أَنَسٍ عَنْ
تُنْفَرُوا وَلَا وَبَشِّرُوا تُعَسِّرُوا وَلَا يَسِّرُوا

Dari Anas bin Malik dari Nabi Shalallahu ‘Alaihi wa sallam,
beliau bersabda:

“Permudahkanlah dan jangan mempersulit, berilah kabar gembira
dan jangan membuat orang lari.”

(HR. Bukhari).

“Bicaralah hanya ketika kata-katamu lebih indah daripada
keheningan”

(verdi)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Robbil Alamin. Terima kasih kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, yang senantiasa memberikan kelancaran dan kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Diri saya sendiri yang mampu bertahan, berjuang dan berusaha sekuat tenaga. Terima kasih telah melakukan semua kerja keras dan tidak pernah berhenti. Terima kasih telah selalu memberikan lebih dari yang saya terima.
- ❖ Kedua orang tua ku tercinta, sebagai sumber semangat terbesar bagiku dan yang selalu suport selama ini, terima kasih atas curahan kasih sayang, pengorbanan yang tiada terhingga serta doa yang selalu mengiringi langkahku menggapai cita-cita.
- ❖ Dosen Pembimbing ibuk Dr. Desi Isnaini, MA dan pak Adi Setiawan, Lc., M.E.I, yang telah membagi ilmunya dan penuh kesabaran membimbing saya selama pembuatan skripsi ini.
- ❖ Sahabat-sahabatku semua yang selama ini selalu memberikan dukungan, motivasi, semangat, nasehat dan bantuan.
- ❖ Teman-teman Ekonomi Syariah (EKIS) kelas D angkatan 2017 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terima kasih sudah menemani, memberikan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan skripsi ini.

- ❖ Rekan-rekan seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam angkatan 2017 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
- ❖ Almamater hijau kebanggaanku yang selalu mengiringi langkahku dalam menggapai cita-cita.

Terimalah ini sebagai bukti kasih ku pada kalian yang telah memberikan dorongan, motivasi, semangat, pengorbanan, kesabaran, ketabahan serta doanya di setiap langkahku.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA *DRIVER* MAXIM BENGKULU DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN HIDUP

Oleh :

Verdi Mardiansyah

NIM. 1711130123

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi finansial yang mereka terima sebagai driver maxim berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup. Metode penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif berdasarkan data primer melalui teknik observasi dengan sampel 50 *driver* Maxim Bengkulu. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability sampling*, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui google form, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 4.383 > 2.010 = t_{\text{tabel}}$, dan $\text{sig} = 0.000 < 5\%$, jadi H_0 ditolak. Ini menunjukkan variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja driver maxim Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Kata kunci : kompensasi finansial, kinerja, dan pemenuhan kebutuhan

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA *DRIVER* MAXIM BENGKULU DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN HIDUP

Oleh :

Verdi Mardiansyah

NIM. 1711130123

The purpose of this study was to determine whether the financial compensation they received as a maxim driver had an effect on their performance in fulfilling their daily needs. This research method uses a quantitative approach based on primary data through observational techniques with a sample of 50 Maxim Bengkulu drivers. The sampling technique used was non-probability sampling, the data collection technique used a questionnaire via google form, and the data analysis technique used simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis carried out, the value of $t_{table} = 4.383 > 2.010 = t_{table}$, and $sig = 0.000 < 5\%$, so H_0 is rejected. This shows that the financial compensation variable has a significant effect on the dependent variable of the Bengkulu Maxim driver performance in meeting the needs of life.

Keywords: financial compensation, performance, and fulfillment of needs

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah *Azza Wa Jalla* atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja *Driver* Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup”. Shalawat dan salam juga tak henti penulis curahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wa salam yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran islam sehingga mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik didunia maupun diakhirat.

Penyusunan skripsi bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Famawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. KH. Zulkarnain, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Famawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu yang telah memberikan kesempatan kami semua menuntut ilmu di UINFAS Bengkulu.
2. Dr. H. Supardi, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UINFAS Bengkulu, yang sudah memberikan

motivasi demi keberhasilan dalam menyelesaikan Program Studi Ekonomi Islam Strata 1 (S-1).

3. Yenti Sumarni M.M. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu yang sudah mendukung serta mengizinkan kami menimba ilmu pengetahuan.
4. Herlina Yusianti. MA.EK., selaku ketua prodi ekonomi syariah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu
5. Desi Isnaini, M.A selaku pembimbing I yang sudah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Adi Setiawan, Lc., M.E.I selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan dengan baik.
8. Staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu, terima kasih banyak atas pelayanan yang sangat baik, teratur, dan penuh kesabaran dalam melayani hal apapun.

Penulis memahami bahwa skripsi ini masih jauh dari kata hebat dan menyadari banyak kelemahan dan kekurangan dari

berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan demi kesempurnaan skripsi ini.

Bengkulu, Februari 2022

Rajab 1443

Verdi Mardiansyah

NIM. 1711130123

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Penelitian Terdahulu	6
F. Sistematika Penulisan.....	10

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori	11
1. Kompensasi	11

2. Kinerja	25
3. Kebutuhan	31
B. Kerangka Teori	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Informasi Penelitian	34
D. Sumber Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
B. Hasil dan Pembahasan Penelitian	43

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	58
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1 : Tarif Maxim *bike*.
- Tabel 1.2 : Tarif Maxim *car*.
- Tabel 1.3 : Tarif Maxim *car L*.
- Tabel 3.1 : Nilai atau skor penilaian kuesioner.
- Tabel 4.1 : Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.
- Tabel 4.2 : Jumlah responden berdasarkan umur.
- Tabel 4.3 : Jumlah responden berdasarkan pendidikan.
- Tabel 4.4 : Jumlah responden berdasarkan lama bermitra kerja.
- Tabel 4.5 : Jumlah responden berdasarkan jenis kendaraan.
- Tabel 4.6 : Tanggapan driver maxim bengkulu terhadap kompensasi finansial.
- Tabel 4.7 : Tanggapan driver maxim bengkulu tentang kinerja.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : kerangka pemikiran

Gambar 4.1 : Histogram Uji Normalitas

Gambar 4.2 : Histogram Uji Normalitas

Gambar 4.3 : Scatterplot

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Penunjukan Dosen Pembimbing
- Lampiran 2 : Lembar Bimbingan Pembimbing 1
- Lampiran 3 : Lembar Bimbingan Pembimbing 2
- Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 : Lembaran Wawancara
- Lampiran 6 : Lembar Saran Penguji 1
- Lampiran 7 : Lembar Saran Penguji 2
- Lampiran 8 : *Leter Of Acceptance (Loa)*
- Lampiran 9 : Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 10 : Tabulasi Tabel
- Lampiran 11 : Jurnal Yang Telah Terbit
- Lampiran 12 : Foto Tanggapan Responden Di Google Form

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Transportasi memiliki peranan yang sangat berpengaruh terhadap pembangunan perekonomian, karena berkaitan dengan distribusi barang, jasa, dan Transportasi atau pengangkutan merupakan bidang kegiatan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat Indonesia, dan didukung dengan teknologi yang terus berkembang sehingga menghadirkan inovasi lebih kreatif yang menciptakan ojek-*ojek berbasis online* (ojol). Banyak orang-orang kreatif menciptakan inovasi-inovasi terbaru dan tentunya sangat mengikuti teknologi. Kehadiran jasa transportasi berbasis *online* yang menggunakan jaringan internet sangat berpengaruh bagi masyarakat dalam segala aktifitas secara cepat dan efisien. Jasa transportasi *online* tersebut terdiri dari go-jek, grab, uber dan Maxim.

Maxim adalah perusahaan yang berdiri pada tahun 2003 di Rusia. Maxim pertama kali diperkenalkan ke Indonesia pada Juli 2018, dan beroperasi pertama kali di kota Jakarta. kini Maxim telah beroperasi di 72 kota dan 32 provinsi di tanah air, termasuk di kota Bengkulu.¹

¹ Maxim, "Tentang Perusahaan Maxim," <https://Taximaxim.Ru/Id-Id/>, last modified 2021, <https://id.taximaxim.com/about/>.

Maxim hadir di Bengkulu pada tahun 2019, Munculnya ojek *online* Maxim ikut membantu mengurangi pengangguran di Indonesia dan khususnya di Bengkulu. Maxim membuka lapangan pekerjaan yang luas untuk para mitra *driver* yang ingin bergabung. Syaratnya hanyalah mempunyai kendaraan, harus memiliki KTP (Kartu Tanda Pengenal) dan SIM (Surat Izin Mengemudi) yang aktif dan pendaftarannya cukup melalui handphone dengan cara mengakses aplikasi atau web Maxim. Maxim memiliki 2 aplikasi, yaitu aplikasi Maxim (ojek, transportasi) khusus konsumen dengan menawarkan berbagai macam kebutuhan, mulai dari pengiriman barang, pesan antar makanan, berbelanja, hingga berpergian. Dan aplikasi khusus para mitra driver yaitu Taxsee Driver yang telah mendapatkan 1000+ mitra *driver*.²

Sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat akan mempengaruhi secara positif pada komitmen organisasional pegawai. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan terletak dari unsur Sumber Daya Manusianya, sehingga sudah menjadi suatu keharusan apabila perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang kompetitif. Apabila kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Untuk itu kinerja

² Maxim, "Tentang Perusahaan Maxim," <https://id.Taximaxim.Com/>, last modified 2022, <https://id.taximaxim.com/about/>.

karyawan harus selalu ditingkatkan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pekerjaan (job performance) didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu atau kelompok saat melaksanakan tugas. Parameter yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, pengetahuan, dan kreativitas inividu terhadap hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab selama periode tertentu.³

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, kebijakan perusahaan mengenai kompensasi mempunyai peran penting dalam mencapai produktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Garry Desler, kompensasi merupakan semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada karyawan atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Memberikan kompensasi kepada karyawan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehinga berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.⁴

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada salah satu karyawan Maxim yaitu bapak Rocky Zahari menjabat

³ Praptiestrini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Mitra Driver Go-Jek Di Surakarta)," *Jurnal Mutiara Madani* 06, no. 2 (2018): 163–181.

⁴ Yuvenny Christine Francisca Hermawan, "Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT.X)" 18 (2014): 117–128.

sebagai *Costumer Servise (CS)*, saat ini mitra driver yang tergabung sejumlah 1000+, dan yang aktif +-50% dari jumlah mitra yang tergabung. bentuk kompensasi yang di berikan pihak Maxim kepada para *driver* yang menggunakan sepeda motor adalah dengan memberikan point dari setiap orderan yang mereka terima dan point tersebut dapat dicairkan atau diuangkan dengan minimal yang disyaratkan oleh pihak Maxim, sedangkan *driver* yang menggunakan kendaraan mobil mendapat uang Rp 100.000/bulan, di terima selama 6 bulan dan *sticker full branding*. Bonus tersebut di berikan kepada mereka yang sudah menjadi *driver* prioritas, untuk menjadi *driver* motor prioritas mereka para calon *driver* harus membayar Rp 199.000 + bonus jaket dan *helm*, sedangkan *driver* mobil (*Taxi*) membayar sejumlah 350.000 + bonus *sticker* kaca belakang dan *sticker full Branding*. Dan peneliti mendapatkan beberapa keluhan driver maxim di lapangan, mereka menyatakan bahwa kurangnya perhatian maxim terhadap para mitra *driver*, seperti tidak ada pemberian bonus (bonus harian, mingguan dan insentif), ketika driver mendapatkan orderan piktif tidak ada tindakan dari pihak maxim seperti memberikan ganti rugi seperti yang dilakukan perusahaan Grab kepada mitra *drivernya*, dan pemberian tarif atau upah dari menerima orderan terlalu kecil, sehingga menyebabkan banyak mitra driver maxim

beralih ke perusahaan transportasi online yang lain atau berhenti menjadi mitra.

Dari uraian latar belakang di atas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja *driver* Maxim bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup?.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja *driver* Maxim bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja *driver* Maxim bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup?

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan dan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta pengetahuan atas bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja *driver* Maxim

serta menjadi dasar bagaimana pentingnya kompensasi dalam suatu perusahaan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan yang dapat membantu perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang transportasi *online* pada umumnya dan perusahaan yang menjadi subyek penelitian pada khususnya.

E. Penelitian Terdahulu

Kajian empiris yang berasal dari jurnal-jurnal nasional yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja para *driver* ojek *online* dalam memenuhi kebutuhan hidup menunjukkan hasil yang sama dan penelitian ini telah dilakukan pada *driver* ojek *online* Grab dan Gojek.

Penelitian Fitriyah Nurhidayah tahun 2018 yang bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi terhadap kinerja *driver* transportasi *online*. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* transportasi *online*.⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Dian Pratiwi dan Made Yudi Darmita pada tahun 2020 yang bertujuan untuk

⁵ Fitriyah - Nurhidayah, "Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi *Online*," *Jurnal Akuntansi Maranatha* 10, no. 2 (2018): 179–186.

mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja mitra *driver* ojek *online* di Bali, dengan menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Hasil penelitian ini menunjukkan:⁶

1. Kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) mitra *driver* ojek *online* di Bali.
2. Stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y) mitra *driver* ojek *online* di Bali.
3. Kompensasi finansial dan stres kerja memberikan pengaruh sebesar 54,4% terhadap kinerja mitra *driver* ojek *online* di Bali, sedangkan sisanya 45,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Praptiestrini pada tahun 2018 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dengan melakukan study pada mitra *driver* go-jek di Surakarta. Penelitian ini menggunakan sampel 100 pengemudi Go-jek di kota Surakarta dengan teknik *accidental sampling*. Pengumpulan data dengan teknik angket melalui uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini

⁶ I Nyoman Andi Sumerta & Dewiwati Sujadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra Driver Ojek *Online* Di Bali," *Journal Research Management (JARMA)* 02, no. 1 (2020): 90–101.

adalah Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada mitra *driver* Go-Jek di kota Surakarta.⁷

Penelitian yang di lakukan oleh Rukmini dan Suhesti Ningsih pada tahun 2020 yang bertujuan untuk melakukan pengukuran kinerja ojek *online* yang dipengaruhi oleh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan lingkungan kerja. Penelitian ini mengambil sampel pengemudi ojek *online* dari berbagai perusahaan ojek *online* yang beroperasi di Surakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis *regresi linier* berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online* secara partial. Sedangkan pengujian secara simultan menunjukkan variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ojek *online* di Kota Surakarta.⁸

⁷ Praptiestrini, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Mitra Driver Go-Jek Di Surakarta).”

⁸ Rukmini and Suhesti Ningsih, “Pengukuran Kinerja Ojek *Online* Yang Dipengaruhi Oleh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiq Annawawi, Abdul Qodir Jaelani dan Khoirul ABS pada tahun 2016, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan pengemudi ojek *online* GRAB kota Malang. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 15.247 orang dan digunakan Slovi (1960) untuk menentukan sampel penelitian dengan taraf signifikansi 0,1, dan besar sampel dalam penelitian ini adalah 99 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Peneliti dalam hal ini menggunakan media angket dan data primer. Survei yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei langsung dan personal. Survei diberikan langsung kepada responden, yang dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Berdasarkan hasil survey dapat diketahui bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai ojek *online* GRAB di Malang.⁹

Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja,” *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers*, no. November 2020 (2020): 199–209.

⁹ Khoirul ABS Muhammad Taufiq Annawawi, Abdul Qodir Jaelani, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pengemudi Ojek *Online* GRAB Kota Malang,” *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma* (2016): 82–94.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi lima bab, setiap bab terdiri dari sub-sub, yaitu:

- Bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang menjadi alasan
- BAB I** : penulis dalam melakukan penelitian. rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.
- BAB II** : Bab kajian teori yang terdiri dari kajian teori dan kerangka teori.
- BAB III** : Bab metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, informan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.
- BAB IV** : Bab hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.
- BAB V** : Bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kompensasi

1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan, hadiah, atau ganjaran. Konsep manajemen kompensasi adalah salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para karyawan atau mitra. Kompensasi sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan dibutuhkan suatu training yang seimbangan, yaitu suatu usaha aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil training maka diadakan pemberian kompensasi yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Sebagai langkah nyata dalam hasil training maka diadakan pemberian kompensasi pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.¹⁰

Kompensasi menurut Kasmir, adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, balas

¹⁰ Nurhidayah, "Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi *Online*."

jasa tersebut dapat bersifat keuangan maupun *non* keuangan. Dengan demikian perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan balas jasa kepada seluruh karyawannya atas jerih payah yang telah dilakukan kepada perusahaan selama mereka bekerja. menurut Sutrisno, kompensasi dapat disimpulkan semua penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Handoko, apabila kompensasi diberikan secara benar para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.¹¹

Menurut Panggabean, kompensasi sering disebut sebagai penghargaan yaitu setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan.¹²

Menurut Werther dan Davis, “ kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per-jam ataupun

¹¹ Sujadi, “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra Driver Ojek *Online* Di Bali.”

¹² Praptiestrini, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Mitra Driver Go-Jek Di Surakarta).”

gaji dengan jangka waktu tertentu dan dikelola oleh bagian personalia”¹³.

Menurut Rivai, kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu aplikasi fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang berhubungan dengan semua jenis anugerah penghargaan individual menjadi pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.¹⁴

Menurut Cardoso dalam Danang, kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai bentuk balas jasa atas kerja keras mereka. Menurut Hariandja dalam Danang, kompensasi adalah seluruh balas jasa yang akan diterima seorang karyawan karena sudah melaksanakan tugas di perusahaan/organisasi dalam bentuk uang atau yang lainnya, berupa gaji, bonus, insentif dan lainnya seperti

¹³ Muhammad Taufiq Annawawi, Abdul Qodir Jaelani, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pengemudi Ojek *Online* GRAB Kota Malang.”

¹⁴ Mutholib Mutholib, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja,” *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)* 2, no. 3 (2019): 222–236.

tunjangan. kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁵

Menurut Muhammad Tahir Malik, kompensasi kerja adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Dessler, kompensasi kerja adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan kompensasi kerja memiliki dua komponen, yaitu komponen pertama melalui pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan komponen yang kedua yaitu melalui pembayaran yang tidak langsung, dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan. Menurut Heidjrachman, kompensasi kerja adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan

¹⁵ Efrita norman Rio Kartika Supriyatna, "Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam," *Reslaj: Religion Educaton Social Laa Roiba Journal* 3 (2021): 227–235.

dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹⁶

1.2 Kompensasi dalam islam

Menurut Islam kompensasi haruslah diberikan sehingga paling tidak seorang karyawan mendapatkan makanan dan kebutuhan yang cukup dari hasil kerjanya atau seorang mitra merasa nyaman bekerja sama dengan perusahaan, dan telah disampaikan pada hadits di bawah ini.

بْنِ إِسْمَاعِيلَ عَنْ سُلَيْمِ بْنِ يَحْيَى حَدَّثَنَا مَرْحُومِ بْنِ بِشْرِ حَدَّثَنِي
عَنْ عَنْهُ اللَّهُ رَضِيَ هُرَيْرَةَ أَبِي عَنْ سَعِيدِ أَبِي بْنِ سَعِيدٍ عَنْ أُمِّيَّةَ
يَوْمَ خَصَمْتُهُمْ أَنَا ثَلَاثَةَ اللَّهِ قَالَ قَالَ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى النَّبِيِّ
تَمَنَّهُ فَأَكَلَ حُرًّا بَاعَ وَرَجُلٌ غَدَرَ ثُمَّ بِي أُعْطِيَ رَجُلٌ الْقِيَامَةَ
أَجْرَهُ يُعْطَى وَلَمْ مِنْهُ فَاسْتَوْفَى أَحِيرًا اسْتَأْجَرَ وَرَجُلٌ
(البخاري رواه)

“Telah menceritakan kepadaku Bisyr bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma’il bin Umayyah dari Sa’id bin Abi Sa’id dari Abu Hurairah ra. dari Nabi Shallallahu alaihi wa salam bersabda: “Allah Ta’ala berfirman: Ada tiga jenis

¹⁶ Muhammad Tahmid Nur, “Kompensasi Kerja Dalam Islam,” *Jurnal Muamalah* v, no. 2 (2015): 120–128.

orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka, lalu memakan hasil penjualannya (harganya) dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak memberi upahnya” (HR Al-Bukhari).

Hadits ini memberitahukan tentang kelompok atau orang-orang yang Allah *Azza Wa Jalla* benci dan musuhi pada hari kiamat, yaitu orang yang bersumpah atas (nama) Allah, lalu mengingkari sumpahnya. Jujur dalam berkata dan berbuat adalah salah satu persoalan yang sangat diperintahkan dalam ajaran Islam. Sebaliknya, berdusta merupakan perbuatan tercela yang dilarang oleh agama dan dianggap sebagai dosa besar bahkan dimusuhi oleh Allah *Azza Wa Jalla*.

Prinsip etika Islam didalam manajemen sumber daya manusia (SDM) mengatakan kompensasi harus sesuai dengan kontribusi karyawan pada perusahaan dan harus menggunakan prinsip yang adil dan tidak melakukan kecurangan. Sebagaimana firman Allah *Azza Wa Jalla* didalam Q.S Al- Muthaffifin (1 – 3):

وَيٰۤاَيُّ الْمُطَفِّفِيْنَ الَّذِيْنَ اِذَا اَكْتَالُوْا عَلٰى النَّاسِ يَسْتَوْفُوْنَ وَاِذَا
كَالُوْهُمۡ اَوْ وَزَنُوْهُمۡ يُخْسِرُوْنَ

“Celakalah orang-orang yang curang (dalam menakar dan menimbang). (Mereka adalah) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain, mereka minta dipenuhi. (Sebaliknya,) apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka kurangi.”

❖ **Tafsir surat Al- Muthaffifin (1 – 3)**

Imam Nasai dan Imam Ibnu Majah mengatakan, telah menceritakan kepada kami Muhammad ibnu Aqil, Ibnu Majah menambahkan dari Abdur Rahman ibnu Bisyr, keduanya mengatakan bahwa telah menceritakan kepada kami Ali ibnul Husain ibnu Waqid, telah menceritakan kepadaku ayahku, dari Yazid ibnu Abu Sa'id An-Nahwi maula Quraisy, dari Ikrimah, dari Ibnu Abbas yang mengatakan bahwa ketika Nabi *Shallallahu alaihi wa salam*. tiba di Madinah, orang-orang Madinah terkenal dengan kecurangannya dalam hal takaran. Maka Allah Azza Wa Jalla. menurunkan firman-Nya: *“Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang.”* (Al-Muthaffifin: 1) Setelah itu mereka menjadi orang-orang yang baik dalam menggunakan takaran.

Ibnu Abu Hatim mengatakan, telah menceritakan kepada kami Ja'far ibnu Nadr ibnu Hammad, telah menceritakan kepada kami Muhammad ibnu Ubaid, dari Al-A'masy. dari Amr ibnu Murrah, dari Abdullah ibnu Haris, dari Hilal ibnu Talq mengatakan bahwa ketika aku sedang berjalan bersama Ibnu Umar. maka aku bertanya, "Siapakah manusia yang paling baik dan paling memenuhi dalam memakai takaran, penduduk Mekah atautkah penduduk Madinah? Ibnu Umar menjawab. Sudah seharusnya bagi mereka berbuat demikian. tidakkah engkau telah mendengar firman-Nya: "*Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang*" (Al-Muthaffifin: 1).

Curang dalam memakai takaran dan timbangan, ketika meminta tambah bila menagih orang lain, atau dengan cara mengurangi bila ia membayar. Untuk itu didalam firman berikutnya dijelaskan siapa saja mereka yang diancam akan mendapat kerugian dan kecelakaan yang besar, yaitu:

{الَّذِينَ إِذَا اُكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ}

“orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dipenuhi.”

(Al-Muthaffifin: 2)

Jika mereka menerima takaran dari orang lain, maka mereka meminta untuk diberi tambahan.

{وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ}

“dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi.”

(Al-Muthaffifin: 3)

Yaitu merugikan orang lain dengan menguranginya. Hal yang terbaik dalam meng-*i'rab* ayat ini hendaknya *lafaz kalu* dan *wazanu* dianggap sebagai *fi'il* (kata kerja) yang *muta'addi*. Dengan demikian berarti *damir hum* berkedudukan dalam mahal nasab sebagai *maf'ul*-nya. tersebut tetapi sebagian ulama *nahwu* menjadikan *damir* sebagai *taukid* dari *damir* yang tidak disebutkan dalam lafaz *kalu* dan *wazanu* , sedangkan *maf'ul*-nya dibuang karena sudah dapat dimaklumi dari konteksnya. Keduanya mempunyai makna yang berdekatan.

Allah *Azza Wa Jalla* telah memerintahkan kepada kita untuk memenuhi takaran dan timbangan dengan jujur. Untuk itu Allah *Azza Wa Jalla* berfirman:

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كُنْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَلِكَ خَيْرٌ
وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Dan sempurnakanlah takaran apabila kalian menakar, dan timbanglah dengan neraca yang benar. Itulah yang lebih utama (bagi kalian) dan lebih baik akibatnya.” (Al-Isra: 35)

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

*“Dan sempurnakanlah takaran dan timbangan dengan adil. Kami tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar kesanggupannya.”
(Al-An'am: 152)*

Dan firman Allah Azza Wa Jalla:

وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ

*“Dan tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kalian mengurangi neraca itu.”
(Ar-Rahman: 9)*

Dan Allah Azza Wa Jalla. telah membinasakan kaum Syu'aib dan menghancurkannya karena

mereka curang terhadap orang lain dalam melakukan takaran dan timbangan.¹⁷

Islam mengajarkan bahwa gaji harus diberikan sesegera mungkin setelah pekerjaan diselesaikan oleh karyawan, sebagai mana di sebutkan didalam hadits Rasulullah *Shallallahu Alaihi Wa Sallam*:

عَرَفَهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).

Anas *Radhiyallahu'anhu* menyatakan bahwa Nabi *Shallallahu Alaihi Wa Sallam* tidak pernah membayar upah rendah kepada siapa pun.

1.3 Jenis-jenis Kompensasi

a. Kompensasi Finansial Langsung

menurut Wibowo, kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau pay for performance (penggajian berdasarkan prestasi kerja), seperti insentif dan gain sharing.

¹⁷ Ibnu Katsir, “Tafsir Surat Al-Muthaffifin,” [Http://Www.Ibnukatsironline.Com/](http://www.Ibnukatsironline.Com/), last modified 2015, <http://www.ibnukatsironline.com/2015/10/tafsir-surat-al-muthaffifin-ayat-1-6.html>.

Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan. Jadi kompensasi tidak langsung adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan dalam bentuk penghargaan kepada karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.¹⁸

1.4 Tujuan dan Fungsi pemberian kompensasi

Tujuan memberikan kompensasi kompensasi adalah sebagai berikut:

- a) Memuaskan kebutuhan. karyawan diberi kompensasi dalam bentuk upah, gaji atau bentuk-bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, atau dengan kata lain, kebutuhan finansial mereka. Kepastian menerima upah atau gaji secara tetap berarti jaminan finansial bagi dirinya dan anggota keluarganya yang menjadi tanggungannya.

¹⁸ Mita Marlioni, Tommy Parengkuan, and Victor Lengkong, "Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado" 4, no. 4 (2016): 1108–1117.

- b) Meningkatkan efisiensi kerja. Memberi dan menaikkan kompensasi Karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja secara efisien.
- c) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi suatu perusahaan membarikan kompensasi, itu menunjukkan betapa suksesnya suatu perusahaan.
- d) Menciptakan keseimbangan dan ke-adilan. Pemberian kompensasi ver-hubungan dengan syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output. Tujuan sistem kompensasi didalam suatu organisasi harus diatur agar sistem pada perusahaan berjalan dengan baik.¹⁹

Menurut Schuler dan Jackson, tujuan pemberian kompensasi digunakan untuk:²⁰

- a) Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung pada perusahaan. Dalam kaitannya dengan rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang-orang yang berpotensi atau berkualitas sesuai apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

¹⁹ Nur, "Kompensasi Kerja Dalam Islam."

²⁰ Imam Mahfud, "Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam," *Madani Syari'ah* 2 (2019): 45–64.

- b) Mempertahankan karyawan yang baik. Apa bila program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka dapat membuat karyawan yang baik akan merasa puas.
- c) Meraih keunggulan kompetitif. Dengan adanya program kompensasi akan memudahkan sebuah perusahaan mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif.
- d) Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- e) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

1.5 faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan, karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan pelaksanaan kompensasi agar dapat berjalan dengan baik. Menurut

Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:²¹

- a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Posisi jabatan
- e. Kondisi perekonomian nasional
- f. Produktifitas dan kinerja karyawan
- g. Jenis dan sifat pekerjaan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan

2. Kinerja

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.²²

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang berdasarkan persyaratan dalam bekerja. Kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diembannya, dimana kinerja ini meliputi prestasi kerja

²¹ Nur, "Kompensasi Kerja Dalam Islam."

²² Nurhidayah, "Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi *Online*."

karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, cara kerja, pencapaian sasaran kerja dan sifat pribadi karyawan.²³

Menurut Kasmir, kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam bekerja pada suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Fahmi, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh sebuah organisasi baik organisasi yang bersifat profit oriented dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.²⁴

Menurut Darodjat, kinerja adalah suatu kegiatan atau tindakan yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.²⁵

Menurut Jufrizen, kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan oleh atasan atau pimpinan berdasarkan perannya di dalam perusahaan.²⁶

²³ Subroto Setyowati, "Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18, no. 2 (2017): 129.

²⁴ Sulastri Sulastri and Onsardi Onsardi, "Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 2, no. 1 (2020): 83–98.

²⁵ Nadia Antonita Christy and Sholihati Amalia, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3, no. 2 (2018): 74.

²⁶ Jufrizen and Fadilla Puspita Hadi, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 35–54.

Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja adalah *performance* atau hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau organisasi secara umum, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat ukur dengan standar yang telah disyaratkan.²⁷

2.2 Penilaian Kinerja

Menurut Mondy, penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan utama dari sistem penilaian adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Ada tujuan lain dari penilaian kinerja, diantaranya yaitu:²⁸

- a. perencanaan sumber daya manusia. Ketika mengevaluasi sumber daya manusia, perusahaan harus ada data yang tersedia untuk mengidentifikasi mereka yang berpotensi untuk dipromosikan.

²⁷ Yuyun Tri Lestari Siti Krisnawati, "Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3, no. Special Issue Manajemen Strategi Bisnis (2018): 287.

²⁸ Francisca Hermawan, "Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT.X)."

- b. Rekrutmen dan seleksi. Nilai numerik dari hasil evaluasi kinerja digunakan untuk membantu dalam memprediksi kinerja pelamar kerja. Dalam hal ini, penentuan validitas tes seleksi akan tergantung pada keakuratan hasil penilaian.
- c. pelatihan dan pengembangan. Evaluasi kinerja harus mengidentifikasi kebutuhan khusus karyawan untuk pelatihan dan pengembangan. Hal ini digunakan untuk mempengaruhi kinerja, program pelatihan dan pengembangan, sehingga orang dapat memanfaatkan kekuatan mereka dan meminimalkan kelemahan mereka.
- d. Perencanaan dan pengembangan karir. Penilaian kinerja penting untuk menilai kekuatan dan kelemahan karyawan dan untuk menentukan potensi seseorang.
- e. Rencana kompensasi. Untuk mendorong kinerja yang baik, perusahaan harus merancang dan menerapkan sistem penilaian kinerja yang kuat dan kemudian memberi penghargaan yang tepat kepada karyawan dan tim yang paling produktif.
- f. Hubungan karyawan internal. Data pengukuran kinerja juga sering digunakan untuk membuat keputusan di berbagai bidang hubungan internal karyawan, termasuk promosi karyawan, penurunan

pangkat, pemecatan, pemecatan, dan transfer atau mutasi karyawan.

2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Dharma, tujuan penilaian adalah sebagai berikut:²⁹

- a. Disiplin, penilaian kedisiplinan mengikuti peraturan yang ada dan bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- b. Kreativitas, penilaian terhadap kemampuan seorang karyawan untuk berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat.
- c. Akuntabilitas, jika standar dan tujuan digunakan sebagai ukuran akuntabilitas, maka keputusan seperti kenaikan gaji atau kenaikan gaji, promosi, dan penugasan khusus didasarkan pada kualitas pekerjaan karyawan yang terlibat.
- d. pengembangan, jika kriteria dan tujuan digunakan sebagai alat pengembangan mengacu pada dukungan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan tersebut dapat berupa pelatihan, pendampingan atau bantuan lainnya.

²⁹ Hendra Gunawan, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)," *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 1, no. 2 (2018): 56–61.

2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Mathis dan Jackson, ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja: Kinerja, kemampuan, usaha, dan dukungan

- a. Kemampuan Individu Kemampuan seseorang untuk bekerja pada tingkat yang tinggi. Kemampuan tersebut meliputi: bakat, minat, dan faktor kepribadian yang dimiliki setiap individu. Memilih karyawan yang tepat akan memungkinkan mereka untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya dan sebaliknya. Selanjutnya dengan pelatihan yang baik, keahlian seseorang dapat terus berkembang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
- b. Upaya Keinginan untuk bekerja keras di setiap pekerjaan merupakan bagian penting dari lingkungan kerja, tetapi keputusan untuk menunjukkan niat untuk bekerja terserah masing-masing individu. Yang bisa dilakukan seorang pemimpin adalah menciptakan kondisi untuk memotivasi seseorang.
- c. Dukungan Organisasi, betapapun hebatnya keahlian yang dimiliki setiap karyawan, untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi, diperlukan dukungan dari dalam organisasi. Dukungan dari organisasi dapat berupa pelatihan dan pengembangan, peralatan dan

teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

3. Kebutuhan

3.1 Pemenuhan Kebutuhan

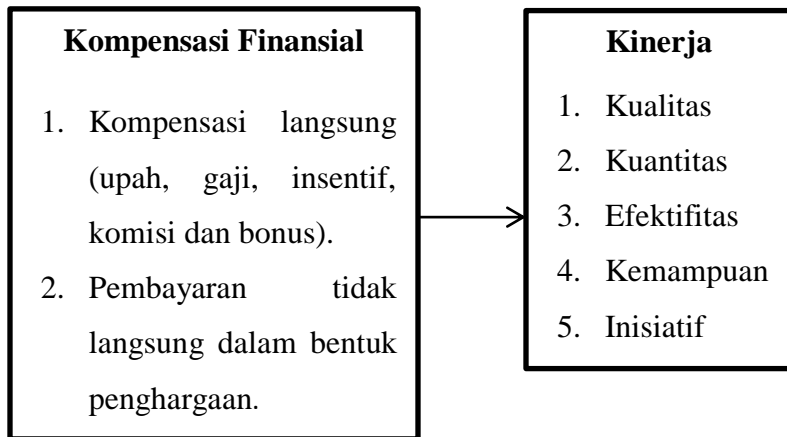
Menurut A.H. Maslow, yang mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dimasukkan kedalam 5 (lima) kategori yang disusun menurut prioritas antara lain, pertama *psychological needs* yaitu kebutuhan yang meliputi sandang, pangan, papan. Kedua *safety needs* yaitu kebutuhan yang meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa. Ketiga *social needs* kebutuhan yang meliputi kebutuhan akan perasaan diterima maupun dihormati oleh orang lain. Keempat *esteem needs* yaitu kebutuhan akan sebuah penghargaan (*rewards*). Kelima adalah *self actualization needs* yaitu kebutuhan untuk pemenuhan kebutuhan diri.³⁰

B. Kerangka Teori

Berikut ini terdapat gambar kerangka pemikiran yang menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja *driver* Maxim Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup, yaitu :

³⁰ Dede Rahmat Hidayat, *Teori Dan Aplikasi Psikologi Kepribadian Dalam Konseling* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Dari uraian di atas terlihat bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja *driver*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja seorang *driver*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, peristiwa, gejala, dan kejadian yang terjadi secara fluktual, sistematis, dan akurat dengan menggunakan angka yang menggambarkan karakteristik subjek yang diteliti. Fenomena tersebut dapat berupa bentuk, aktivitas, hubungan, karakteristik, serta persamaan maupun perbedaan antar fenomena.³¹

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja *driver* Maxim Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah,

³¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (jakarta: Rineka Cipta, 2006).

(sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.³²

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Bengkulu dan penelitian ini ditujukan kepada para *driver* Maxim yang ada Bengkulu. Waktu penelitian dilaksanakan pada September - Desember 2021.

C. Informasi Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³³ Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* ojek *online* Maxim Kota Bengkulu yang berjumlah 500 yang mencakup seluruh *driver* Maxim Bengkulu.

³² Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*, 2013. Hal 176

³³ *Ibid.* hal 80

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili).³⁴ Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan adalah teknik *Sampling Purposive*, adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria pengambilan sample adalah *driver ojek online* yang masih aktif di Maxim Bengkulu.

³⁴ P Dr Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke 26)," Bandung: CV Alfabeta (2019): 1–334.

D. Sumber Data

Di dalam penelitian ini memerlukan data yang relevansi dengan permasalahan yang dibahas. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang langsung diberikan oleh orang yang berkepentingan dengan data tersebut, sehingga asal-usul, kelemahan dan informasi yang terdapat pada data primer memerlukan pengolahan lebih lanjut agar dapat digunakan sebagai sumber penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.³⁵ Pada penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawabannya.

Data kuesioner yang dikumpulkan dari responden kemudian diukur dengan skala pengukuran instrument. Untuk menentukan nilai dari kusioner maka menggunakan skala likert. Setiap item dari kuesioner memiliki 5 jawaban dengan masing-masing nilai atau skor yang berbeda. Berikut

³⁵ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. hal 224

ini nilai atau skor penilaian dari setiap pernyataan dalam kuesioner yang dijawab oleh responden.

Tabel 3.1
Nilai atau Skor Penilaian Kuesioner

No	Pilihan Jawaban	Nilai atau Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah, 2022

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.³⁶

³⁶ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke 26)."

Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini data disajikan dalam bentuk tabel yang berisikan jumlah responden yang menjawab setiap item pernyataan yang telah disediakan pada kuesioner melalui *Google Form*.

2. Analisis Linear Sederhana

Menurut Sugiyono, analisis linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Persamaan regresi linear sederhana untuk mengukur variabel X terhadap variabel Y yaitu: ($Y = a + bX$).³⁷

dimana:

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

³⁷ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum penelitian ini bertujuan untuk melihat profil dari data penelitian yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden sehingga dapat memberi informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil dari penelitian

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	50	100%
Perempuan	0	0%
Total	50	100%

Sumber: data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 50 orang atau 100% dari jumlah responden yang diteliti sedangkan responden dari jenis kelamin perempuan hanya 0 atau 0% dari jumlah responden yang diteliti. Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin *driver* Maxim yang ada di Bengkulu yang paling banyak adalah laki-laki daripada perempuan.

2. Usia

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-29 Tahun	40	86%
30-39 Tahun	9	12%
40-49 Tahun	1	2%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan data tabel 4.2 diketahui umur para responden yang berkisar pada 20-29 tahun berjumlah 40 orang atau sebesar 86%, yang berumur 30-39 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 12% dan responden yang berumur 40-49 tahun hanya berjumlah 1 orang atau sebesar 2%. Berdasarkan keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur *driver* Maxim paling banyak, berkisar pada umur 20-29 tahun.

3. Pendidikan

Tabel 4.3
Jumah Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
-------------------	-------------------------	-----------------------

SMA/SLTA	38	52%
S1	12	46%
S2	0	0%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SLTA sebanyak 26 orang atau sebesar 52%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 23 orang atau sebesar 46%, dan 1 orang responden menjawab dengan kategori lainnya atau sebesar 2% dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa *driver* Maxim di Bengkulu didominasi paling banyak oleh *driver* dengan tingkat pendidikan SMA/SLTA.

4. Lama bermitra kerja

Tabel 4.4

Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bermitra Kerja

Lama bermitra kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	36	72%
>1 Tahun	14	28%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mitra *driver* yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 36 orang atau sebesar 72% dan mitra *driver* yang bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 28%. Hal ini menunjukkan bahwa dari 50 responden yang diambil merupakan *driver* Maxim di kota Bengkulu yang bekerja belum genap atau kurang dari 1 tahun atau *driver* baru.

5. Jenis Kendaraan

Tabel 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kendaraan

Jenis Kendaraan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Mobil	12	76%
Motor	38	24%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Tabel 4.5 menunjukan bahwa dari 50 *driver* Maxim yang menjadi responden, paling banyak didominasi oleh *driver* Maxim dengan kendaraan bermotor yang berjumlah 38 orang atau sebesar 76% sedangkan *driver* Maxim dengan kendaraan mobil hanya berjumlah 12 orang atau sebesar 24%.

B. Hasil dan Pembahasan Penelitian

Data yang diperoleh dari tanggapan responden diolah secara kuantitatif untuk mengetahui dampak kompensasi finansial terhadap kinerja *driver* Maxim Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup, sesuai dengan penyebaran kuisioner yang dilakukan peneliti.

1. Distribusi jawaban responden tentang variabel Kompensasi Finansial (X)

Distribusi jawaban responden tentang variabel kompensasi finansial dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan *driver* Maxim Bengkulu terhadap kompensasi finansial

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	X1.1	0	3	8	34	5	191
2	X1.2	0	4	11	31	4	185
3	X1.3	0	6	12	30	2	178
4	X1.4	0	2	6	38	4	194
5	X1.5	0	4	14	26	6	184
6	X1.6	0	2	6	32	10	200
7	X1.7	0	5	13	25	7	184

8	X1.8	0	4	8	19	19	203
Rata-Rata							189,875

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

- a) Pada butir pertanyaan pertama “kebijakan mengenai tarif yang diberikan Maxim sudah tepat” sebanyak 5 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 34 *driver* Maxim menjawab setuju, 8 *driver* Maxim menjawab netral dan 3 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- b) Pada butir pertanyaan kedua “Penghasilan menjadi *driver* Maxim dapat memenuhi kebutuhan saya” sebanyak 4 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 31 *driver* Maxim menjawab setuju, 11 *driver* Maxim menjawab netral dan 4 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- c) Pada butir pertanyaan ketiga “Tarif dari Maxim yang ditetapkan sesuai dengan fasilitas yang diberikan” sebanyak 2 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 30 *driver* Maxim menjawab setuju, 12 *driver* Maxim menjawab netral dan 6 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- d) Pada butir pertanyaan keempat “Penghasilan dari ojek *online* prioritas lebih menguntungkan dari pada yang normal dan tidak prioritas” sebanyak 4 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 38 *driver* Maxim menjawab

setuju, 6 *driver* Maxim menjawab netral dan 2 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.

- e) Pada butir pertanyaan kelima “Kompensasi finansial yang didapat mitra *driver* tidak sesuai dengan stres kerja yang dihadapi” sebanyak 6 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 26 *driver* Maxim menjawab setuju, 14 *driver* Maxim menjawab netral dan 4 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- f) Pada butir pertanyaan keenam “Semakin bertambah jumlah mitra *driver*, semakin menurunnya kompensasi finansial yang didapat mitra *driver*” sebanyak 10 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 32 *driver* Maxim menjawab setuju, 6 *driver* Maxim menjawab netral dan 2 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- g) Pada butir pertanyaan ketujuh “Kompensasi finansial yang saya dapatkan perharinya stabil” sebanyak 7 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 25 *driver* Maxim menjawab setuju, 13 *driver* Maxim menjawab netral dan 5 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- h) Pada butir pertanyaan kedelapan “Penghasilan dari menjadi *driver* Maxim masih belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari” sebanyak 19 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 19 *driver* Maxim menjawab setuju, 8 *driver* Maxim menjawab netral dan 4 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.

**2. Distribusi jawaban responden tentang variabel
Kienerja (Y).**

Distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan *Driver* Maxim Bengkulu
Tentang Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Y.1	0	4	6	36	5	195
2	Y.2	0	2	4	32	12	204
3	Y.3	0	3	4	32	11	201
4	Y.4	0	3	6	35	6	182
5	Y.5	0	1	4	29	16	210
6	Y.6	0	2	2	34	12	231
7	Y.7	0	2	3	34	11	204
8	Y.8	0	1	6	31	12	204
9	Y.9	0	3	3	29	15	206
10	Y.10	0	2	4	25	19	211
Rata-Rata							203,8

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2022

- a) Pada butir pertanyaan pertama “Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target” sebanyak 5 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 36 *driver* Maxim menjawab setuju, 6 *driver* Maxim menjawab netral dan 4 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- b) Pada butir pertanyaan kedua “Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.” sebanyak 12 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 32 *driver* Maxim menjawab setuju, 4 *driver* Maxim menjawab netral dan 2 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- c) Pada butir pertanyaan ketiga “Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.” sebanyak 11 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 32 *driver* Maxim menjawab setuju, 3 *driver* Maxim menjawab netral dan 3 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- d) Pada butir pertanyaan keempat “Saya mampu mengambil orderan pelanggan 10-20 orderan/hari” sebanyak 6 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 35 *driver* Maxim menjawab setuju, 6 *driver* Maxim menjawab netral dan 3 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- e) Pada butir pertanyaan kelima “Saya mampu bekerja dari pagi sampai sore” sebanyak 16 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 29 *driver* Maxim menjawab setuju, 4

driver Maxim menjawab netral dan 1 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.

- f) Pada butir pertanyaan keenam “Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas” sebanyak 12 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 34 *driver* Maxim menjawab setuju, 2 *driver* Maxim menjawab netral dan 2 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- g) Pada butir pertanyaan ketujuh “Saya merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap pekerjaan” sebanyak 11 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 34 *driver* Maxim menjawab setuju, 3 *driver* Maxim menjawab netral dan 2 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- h) Pada butir pertanyaan kedelapan “Saya merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai” sebanyak 12 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 31 *driver* Maxim menjawab setuju, 6 *driver* Maxim menjawab netral dan 1 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.
- i) Pada butir pertanyaan kesembilan “Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan” sebanyak 15 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 29 *driver* Maxim menjawab setuju, 3 *driver* Maxim menjawab netral dan 3 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.

- j) Pada butir pertanyaan kesepuluh “saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien” sebanyak 19 *driver* Maxim menjawab sangat setuju, 25 *driver* Maxim menjawab setuju, 4 *driver* Maxim menjawab netral dan 2 *driver* Maxim menjawab tidak setuju.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.8

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.052	4.575		4.383	.000
X1	.676	.149	.547	4.532	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS16

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20.052 + 0,676$$

a. $Y = 20.052$

Nilai konstanta sebesar 20.052, maka hal ini dapat dikatakan bahwa apabila variabel kompensasi finansial

(X) adalah konstanta (tidak berubah), maka kinerja *driver* (Y) sebesar 20.052

b. $X = 0,676$

Nilai koefisien dari variable X1 adalah positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,676 dan signifikansi menunjukkan angka 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi finansial (X1) akan diikuti oleh peningkatan Kinerja *Driver* .

4. Uji Asumsi Klasik

4.1 Uji Normalitas

a. Analisis Grafik

1) Analisis Grafik Histogram

Gambar 4.1

Histogram Uji Normalitas



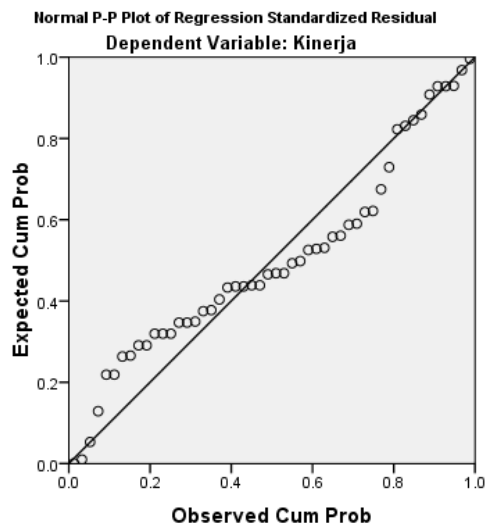
Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS16

Pada Gambar 4.1, dapat terlihat bahwa residual berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi residual yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

2) Analisis Grafik Normal P-Plot

Gambar 4.2.

Histogram Uji Normalitas



Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS16

Gambar 4.2, memperlihatkan titik-titik yang terdistribusi di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti residual berdistribusi normal.

b. Uji kolmogrov-smirnov

Tabel 4.9

Uji kolmogrov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.26056472
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.137
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.999
Asymp. Sig. (2-tailed)		.271

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS16

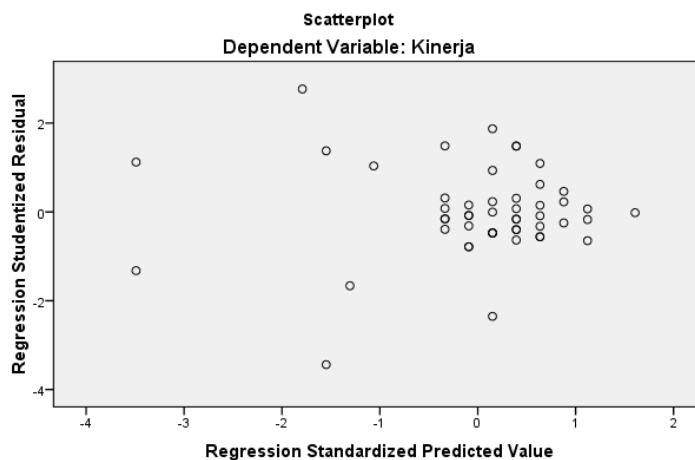
Hasil uji normalitas menggunakan standardized residual di atas, diperoleh nilai signifikansi kolmogorov smirnov yaitu pada sebesar 0.271. Angka tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5%(0.05) atau sig. >0.05. hal tersebut memberikan gambaran data kedua variabel berdistribusi normal.

4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil olah program SPSS:

Gambar 4.3. Scatterplot



Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS16

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

5. Uji Hipotesis

5.1 persamaan regresi linear sederhana

Tabel 4.10. persamaan regresi linear sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.052	4.575		4.383	.000
Kompensasi finansial	.676	.149	.547	4.532	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS16

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $(Y = a+bx)$

$Y = 20.052(a) + 0.676(bx)$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

a. konstanta = 20.052

Jika variabel kompensasi finansial dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja sebesar 20.052.

b. Koefisien = 0.676

Jika variabel kompensasi finansial mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka akan menyebabkan variabel kinerja sebesar 0.676.

5.2 pengujian hipotesis

a. pengujian pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja driver bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup

uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial (individu) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 5.11. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	20.052	4.575		
Kompensasi finansial	.676	.149	.547	4.532	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS16

Hipotesis :

Ho : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau $(\alpha)=0,05$. Derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 50-1-1=48$, diperoleh $t_{tabel} = 2.010$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah :

- 1) jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil $<$ dari probabilitas 0,05 menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- 2) jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar $>$ dari probabilitas 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Dasar pengambilan hipotesis/uji t :

- 1) jika nilai t hitung lebih besar $>$ dari t tabel maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- 2) jika nilai t hitung lebih kecil $<$ dari t tabel maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X (Kompensasi Finansial) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.383 > 2.010 = t_{tabel}$, dan $sig = 0.000 < 5\%$, jadi H_0 ditolak. Ini menunjukkan variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja driver maxim bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup.

b. Kofisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja *driver* Maxim Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup, terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.12. uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.300	.285	4.30472

a. Predictors: (Constant), Kompensasi finansial

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS16

Pada tabel di atas diperoleh nilai $R^2 = 0.300 = 30.0\%$ ini berarti variabel bebas kompensasi finansial mempengaruhi variabel dependen kinerja *driver* maxim sebesar 28.5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 4.383 > 2.010 = t_{\text{tabel}}$, dan $\text{sig} = 0.000 < 5\%$, jadi H_0 ditolak. Ini menunjukkan variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja driver maxim bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup.

II. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Saran bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kesejahteraan para mitra *driver* Maxim di Kota bengkulu, khususnya dalam pemberian kompensasi finansial sehingga mitra Maxim merasa semakin puas dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bonus kepada mitra *driver*.

2. Bagi *Driver* Maxim

Saran untuk *driver* Maxim agar lebih meningkatkan semangat sehingga para mitra *driver* Maxim dapat menikmati pekerjaannya tanpa terbebani sehingga kepuasan kerja para mitra dapat meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih luas terkait dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Christy, Nadia Antonita, and Sholihati Amalia. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3, no. 2 (2018): 74.
- Francisca Hermawan, Yuvenny Christine. "Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT.X)" 18 (2014): 117–128.
- Gunawan, Hendra. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)." *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 1, no. 2 (2018): 56–61.
- Hidayat, Dede Rahmat. *Teori Dan Aplikasi Psikologi Kepribadian Dalam Konseling*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 35–54.
- Katsir, Ibnu. "Tafsir Surat Al-Muthaffin." [Http://Www.Ibnukatsironline.Com/](http://www.Ibnukatsironline.Com/). Last modified 2015. <http://www.ibnukatsironline.com/2015/10/tafsir-surat-al->

muthaffifin-ayat-1-6.html.

Mahfud, Imam. “Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam.” *Madani Syari’ah* 2 (2019): 45–64.

Marliani, Mita, Tommy Parengkuan, and Victor Lengkong. “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM MANADO” 4, no. 4 (2016): 1108–1117.

Maxim. “Tentang Perusahaan Maxim.” *Https://Taximaxim.Ru/Id-Id/*. Last modified 2021. <https://id.taximaxim.com/about/>.

———. “Tentang Perusahaan Maxim.” *Https://Id.Taximaxim.Com/*. Last modified 2022. <https://id.taximaxim.com/about/>.

Muhammad Taufiq Annawawi, Abdul Qodir Jaelani, Khoirul ABS. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pengemudi Ojek Online GRAB Kota Malang.” *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma* (2016): 82–94.

Mutholib, Mutholib. “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja.” *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)* 2, no. 3 (2019): 222–236.

Nur, Muhammad Tahmid. “Kompensasi Kerja Dalam Islam.”

- Jurnal Muamalah* v, no. 2 (2015): 120–128.
- Nurhidayah, Fitriyah -. “Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online.” *Jurnal Akuntansi Maranatha* 10, no. 2 (2018): 179–186.
- Praptiestrini. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Mitra Driver Go-Jek Di Surakarta).” *Jurnal Mutiara Madani* 06, no. 2 (2018): 163–181.
- Prof. Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*, 2013.
- Rio Kartika Supriyatna, Efrita norman. “Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam.” *Reslaj: Religion Educaton Social Laa Roiba Journal* 3 (2021): 227–235.
- Rukmini, and Suhesti Ningsih. “Pengukuran Kinerja Ojek Online Yang Dipengaruhi Oleh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja.” *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers*, no. November 2020 (2020): 199–209.
- Setyowati, Subroto. “Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18, no. 2 (2017): 129.
- Siti Krisnawati, Yuyun Tri Lestari. “STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3, no. Special

Issue Manajemen Strategi Bisnis (2018): 287.

Sugiyono, P Dr. “Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke 26).” *Bandung: CV Alfabeta* (2019): 1–334.

Sujadi, I Nyoman Andi Sumerta & Dewiwati. “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra Driver Ojek Online Di Bali.” *Journal Research Management (JARMA)* 02, no. 1 (2020): 90–101.

Sulastri, Sulastri, and Onsardi Onsardi. “Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 2, no. 1 (2020): 83–98.

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iaibengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 1269/In.11/ F.IV/PP.00.9/08/2021

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Desi Isnaini, MA
N I P. : 197412022006042001
TUGAS : Pembimbing I

2. N A M A : Adi Setiawan, M.E.I
N I P. : 198803312019031005
TUGAS : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft jurnal ilmiah, kegiatan penelitian ini dilakukan sampai persiapan ujian tugas akhir bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

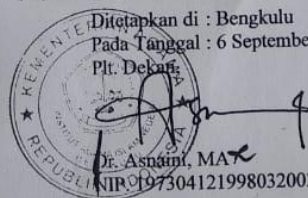
1. N a m a : Verdi Mardiansyah
Nim : 1711130123
Prodi : Ekonomi Syariah

2. N a m a : Muhammad Firza Fernanda
Nim : 1711130115
Prodi : Ekonomi Syariah

3. N a m a : Razi Dharmawan Putra
Nim : 1711130119
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Tugas Akhir : DAMPAK STRES KERJA TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION PADA DRIVER ONLINE MAXIM BENGKULU.

Keterangan : JURNAL ILMIAH

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51172-Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

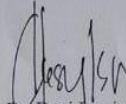
LEMBAR BIMBINGAN JURNAL

Nama/NIM : Verdi Mardiansyah (1711130123)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Nama Jurnal : Jurnal Cakrawala Ilmiah
Pembimbing 1 : Dr. Desi Isnaini, MA
Judul TA (Jurnal) : Analisis Kompensasi Finansial Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup

Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf Pembimbing
19-08-2021	Latar belakang	Menuliskan poin-poin penting dan perhatikan SPCK	
27-08-2021	Metode penelitian.	Perhatikan SPOK dan perjelas teknik analisis data	
13-08-2021	Pembahasan.	Masukan teori dan kajian islam tentang turnover intention-nya	
05-08-2021	Referensi	Penulisan referensi menggunakan softare/aplikasi mendeley (daftar pustaka, footnote dan cara pengutipan diperbaiki)	

05-10-2021	Jurnal	ACC dan lanjutkan submit	ns
------------	--------	-----------------------------	----

Bengkulu,
Pembimbing I



Dr. Desi Isnaini, MA.
NIP. 197412022006042001





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 - Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

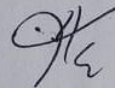
LEMBAR BIMBINGAN JURNAL

Nama/NIM : Verdi Mardiansyah (1711130123)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Nama Jurnal : Jurnal Cakrawala Ilmiah
Pembimbing II : Adi Setiawan, Lc., M.E.I
Judul TA (Jurnal) : Analisis Kompensasi Finansial Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Driver
Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup

Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf Pembimbing
27-08-2021	Pendahuluan dan metode penelitian	Perhatikan SPOK dan perjelas teknik analisis data	
07-09-2021	Pembahasan	Menambahkan Tafsir Al Qur'an dan hadits, Perbaiki Teori Kompensasi Finansial dan Stres Kerja, Perbaiki lagi metode penelitian	
20-09-2021	Kesimpulan	Masukkan hasil pengolahan data dari SPSS	
27-09-2021	Referensi	Penulisan referensi menggunakan software/aplikasi mendeley	

21-10-2021	Abstrak	Menuliskan poin-poin penting dan perhatikan SPOK	
06-12-2021	Jurnal	ACC dan lanjutkan submit	

Bengkulu,
Pembimbing II



Adi Setiawan, Lc., M.E.I
NIP. 198803312019031005

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA DRIVER MAXIM BENGKULU DALAM
MEMENUHI KEBUTUHAN HIDUP

IDENTITAS RESPONDEN

No	Nama	
1	Umur	
2	Jenis Kelamin	
3	Pendidikan Terakhir	
4	Status	
5	Berapa Lama Menjadi <i>Driver</i> Maxim	

PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan jawab pertanyaan sesuai dengan pengalaman anda sebagai konsumen dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan sesuai dengan penilaian anda. Setiap pernyataan terdiri dari lima (5) pilihan jawaban, yaitu :

- (STS) : Sangat Tidak Setuju skor 1
(TS) : Tidak Setuju skor 2
(N) : Netral skor 3
(S) : Setuju skor 4
(SS) : Sangat Setuju skor 5

		SS	S	N	TS	STS
No	Kompensasi Finansial					
1	Apakah kebijakan mengenai tarif yang diberikan maxim sudah tepat					
2	Penghasilan menjadi driver maxim dapat memenuhi kebutuhan saya					
3	Tarif dari maxim yang ditetapkan sesuai dengan fasilitas yang diberikan					
4	Penghasilan dari ojek online prioritas lebih menguntungkan dari pada yang normal dan tidak prioritas					
5	Kompensasi finansial yang didapat mitra driver tidak sesuai dengan stres kerja yang dihadapi					
6	Semakin bertambah jumlah mitra driver, semakin menurunnya kompensasi					

	finansial yang didapat mitra driver					
7	Kompensasi finansial yang saya dapatkan perharinya stabil					
8	Penghasilan dari menjadi driver maxim masih belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari					
No	Kinerja					
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
2	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya mampu mengambil orderan pelanggan 10-20+ Orderan/hari					
5	Saya mampu bekerja dari pagi sampai sore					

6	Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
7	Saya merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap pekerjaan					
8	Saya merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai					
9	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
10	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien					

WAWANCARA PENELITIAN

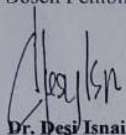
Nama Lengkap : Rocky Zahari
 Jabatan : CS

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
1	Bagaimana prosedur pendaftaran driver maxim?	1. Aplikasi maxim 2. Akses web (Taximaxim.com)
2	Apa saja persyaratan untuk menjadi driver maxim?	1. KTP, sim aktif
3	Apa saja berkas atau surat yang ditandatangani calon driver pada saat pendaftaran?	—
4	Bagaimana jika driver mengalami kerugian akibat kesalahan konsumen atau sistem?	1. Tanggung jawab Driver sendiri 2. karena hubungan hanya sekedar mitra. 3. Gppsi (lembaga asuransi untuk driver)
5	Berapa biaya tarif bagi driver maxim yang menggunakan sepeda motor dan mobil, untuk beralih ke prioritas?	1. motor → Rp 125.000 (bonus Helm + jaket) 2. mobil → Rp 35.000 (Stiker kaca belakang + full branding)
6	Apakah di maxim memberikan bonus kepada para driver?	1. bonus point / driver 2. mobil → 100.000 / bulan - Obutan stiker full branding
7	Bonus seperti apa yang di berikan pihak maxim untuk/kepada para driver?	↑
8	Berapa driver yang tergabung di maxim saat ini?	10.000 +
9	Berapa jumlah driver maxim yang masih aktif?	200 - 500

10	Akun driver yang tidak di gunakan lagi pada jangka waktu tertentu, apa masi bisa di aplikasikan lagi oleh driver	<i>masi bisa</i>
----	--	------------------

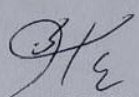
Bengkulu, Oktober 2021

Dosen Pembimbing 1



Dr. Desi Isnaini, MA.
NIP. 197412022006042001

Dosen Pembimbing 2



Adi Setiawan, LC., M.Ed
NIP. 198803312019031005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa : Vardi Mardiansyah
NIM : 1711120123
Judul Skripsi :

NO	Tanggal	Masalah	Saran
		✓ Kurva/grafik hasil penelitian	
		✓ ngikuti jurnal	

Bengkulu, 17 Feb 2023
Penguji I/II

Eka Mardiana MM
NIP



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa : Vardi Marsiansyah
NIM : 19 01 3021 23
Judul Skripsi :

NO	Tanggal	Masalah	Saran
		<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki latar belakang uraian fenomena dan masalah di Bengkulu berdasarkan data.- Analisis Deskriptif gunakan spss.- Operasi analisis Variabel tambahkan Indikator.- Teknik Analisis Data diperjelas.- Hasil uji Kualitas Data.- Hasil uji Penelitian harus menarik - menarik.	

Bengkulu, 17 Feb 2022
Penguji I/II

Eka S. Ransara, MM
NIP



JURNAL CAKRAWALA ILMIAH

<http://bajangjournal.com/index.php/JCI>

Letter Of Acceptance
Number:12/BI/JCI/XIII/2022

ISSN 2808-1757 (Print)
ISSN 2808-1668 (Online)

JURNAL CAKRAWALA ILMIAH January 12, 2022

The Editor in Jurnal Cakrawala Ilmiah stated that:

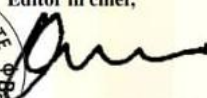
Name : Muhammad Firza Fernanda¹, Verdi Mardiansyah², Razi Dharmawan Putra³, Dr. Desi Isnaini, MA⁴, Adi Setiawan, Lc., M.E.I⁵
Institution : ¹²³⁴⁵UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, Indonesia
ID Manuscript : 857
Accepted : January, 12, 2022
Publish : Vol.1 No.6 February 2022

The name mentioned has sent the article on Des 9, 2021 entitled “**Analisis Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup**” and has been deemed worthy of filling out the Jurnal Cakrawala Ilmiah with P-ISSN 2808-1757 and E-ISSN 2808-1668 on Vol 1. No.6. of February 2022.

This reference is made to be used properly.

Best Regards,
Editor in chief,




Muhammad Arief Muttaqien, M.Si

<http://bajangjournal.com/index.php/JCI>



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Nomor: 0210/SKBP-FEBI/1/2022

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Verdi Mardiansyah
NIM : 1711130123
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jenis Tugas Akhir : Skripsi/Artikel Jurnal
Judul Tugas Akhi : **Analisis Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup**

Dinyatakan lolos uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil 21 %. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 3 Januari 2022
Ketua/Plt. Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telepon (0736)
51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

HALAMAN PERSETUJUAN

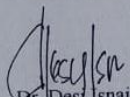
Analisis Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Maxim Bengkulu
Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup

Nama/NIM/Prodi : Verdi Mardiansyah, 1711130123, Ekonomi Syariah
Penulis ke : 1/2/3
Nama Jurnal : Jurnal Cakrawala Ilmiah
Status Jurnal : Terakreditasi / Belum Akreditasi
Judul Artikel : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja *Driver* Maxim
Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup.

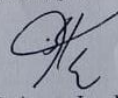
Dapat disetujui untuk diajukan dalam kegiatan persentasi artikel jurnal sebagai tugas akhir /
skripsi dalam ujian munaqasyah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati
Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, Februari 2022 M
Rajab 1443 H

Pembimbing I


Dr. Desi Isnaini, MA.
NIP. 197412022006042001

Pembimbing II


Adi Setiawan, Lc., M.E.I
NIP. 198803312019031005

Analisis Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup**Muhammad Firza Fernanda¹, Verdi Mardiansyah², Razi Dharmawan Putra³**^{1,2,3}UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, IndonesiaEmail: firzafernanda2@gmail.com¹, mardiansyahverdi99@gmail.com², raziputra123@gmail.com³**Dr. Desi Isnaini, MA**

UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, Indonesia

*desisnaini@gmail.com

Adi Setiawan, Lc., M.E.I

UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, Indonesia

*ibnumustafa125@gmail.com

Article History:

Received:

Revised:

Accepted:

Keywords: *Financial Compensation, Work Stress, Performance, Life Necessities, Driver Online*

Abstract: *This study aims to analyze the effect of financial compensation and work stress on the performance of maxim drivers in meeting the needs of life. This study uses quantitative methods, the samples in this study were 50 Bengkulu maxim drivers. The analytical technique used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, auto correlation test, and hypothesis testing using t test, f test and coefficient of determination. The results show that financial compensation partially has a positive and significant effect on driver performance. maxim bengkulu in meeting the needs of life. Job stress partially has a positive and significant effect on the performance of the Bengkulu maxim driver in meeting the needs of life. Meanwhile, simultaneously based on the results of the F statistical test, the independent variables of*

financial compensation and work stress together have a positive and significant effect on the dependent variable of the performance of the Bengkulu maxim driver in meeting the needs of life. The predictive ability of these two variables on the performance of the Bengkulu maxim driver in meeting the needs of life is 49.9%, while the remaining 50.1% is influenced by other variables outside the regression model.

PENDAHULUAN

Ilmu pengetahuan berkembang dengan sangat pesat, khususnya dibidang teknologi dan informasi khususnya. Dengan kemajuan teknologi, kini sudah ada aplikasi yang menggunakan teknologi dan standar untuk menciptakan layanan pemesanan ojek. Ojek sebelumnya beroperasi dengan sistem berbasis wilayah, yang berarti ojek dari daerah lain tidak bisa beroperasi di wilayah tertentu tanpa persetujuan tukang ojek setempat, bahkan ketika menggunakan jasa ojek pelanggan harus membayar tunai dan sering menawar. Tetapi sekarang layanan ojek online saat ini sudah tersedia seperti Go-Jek, Uber, Maxim, Grab, dan lainnya. (Nuri, Fatimah, Rozzaid, Ekonomi, & Muhammadiyah, 2018)

Ojek online merupakan jenis transportasi yang menggunakan internet untuk semua aktivitas transaksi, termasuk pemesanan, pemantauan jalur, melakukan pembayaran, dan menilai pelayanannya. Semuanya menawarkan layanan yang hampir sama, dimulai dari pengantaran orang dengan harga yang berbeda-beda, namun dengan prosedur pemesanan yang sama, yaitu pemesanan melalui aplikasi ponsel atau situs web. Hasilnya, masyarakat bereaksi positif dan sangat membantu dalam semua transaksi yang melibatkan pedagang, karyawan, mahasiswa, dan orang-orang dengan berbagai pekerjaan. Ojek online ini memudahkan transaksi tidak hanya di kota-kota tertentu saja, tetapi hampir di seluruh wilayah Indonesia. Salah satu provinsi tersebut adalah Bengkulu, mengingat jumlah pengguna internet kota Bengkulu yang sangat besar, Bengkulu adalah kandidat yang baik untuk transportasi online. Maxim adalah salah satu perusahaan ojek online yang ada di kota Bengkulu. (Embun Sari & Ayuh, 2020)

Perusahaan mengantisipasi bahwa biaya dan biaya kompensasi ini akan menghasilkan imbalan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan, memastikan bahwa perusahaan menghasilkan keuntungan. (Nur, 2015) Kompensasi/upah yang diterima sebagai akibat dari akad ijarah disebut sebagai ujah dalam Islam. Ijarah adalah transaksi untuk mendapatkan keuntungan dengan beberapa insentif yang diperbolehkan, menurut ulama Hanafiyah. Akibatnya, jadi upah (ujrah) adalah semacam balas jasa yang diberikan oleh karyawan. (Ridwan, 2013)

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompensasi individu, orang yang bersangkutan, dukungan perusahaan, dan dukungan manajemen. Untuk mempertahankan rating, *driver* maxim harus memenuhi sejumlah persyaratan, termasuk tidak ada pembatalan pengemudi, tidak ada penolakan pesanan, dan terus-menerus membalas permintaan. Pembatalan pelanggan dapat berdampak pada kinerja mereka. (Sujadi, 2020)

Seseorang driver menghadapi banyak tekanan sebagai akibat dari meningkatnya daya saing dan tuntutan profesionalisme di antara pengemudi ojek online dan perusahaan ojek online lainnya. Iklim perekonomian yang tidak stabil di kota Bengkulu merupakan dampak dari krisis yang diakibatkan oleh meluasnya wabah virus corona, yang mampu menimbulkan tekanan selain tekanan dari lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus-menerus memiliki kemampuan untuk menghasilkan kecemasan. Adanya gangguan kecemasan memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap tingkat stres masyarakat. Kegagalan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan menyebabkan stres, yang memanifestasikan dirinya sebagai reaksi emosional dan fisik.(M.SI, n.d.)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada beberapa *driver* online maxim di Bengkulu, Penghasilan yang mereka dapatkan dari konsumen perorder antara Rp 4.000 – 7.000. karena ongkos kirim dari *driver* maxim terlalu kecil dari biaya kebutuhan sehari-hari, rebutan dalam mencari pelanggan, dan tidak adanya campur tangan dari maxim apabila *driver* mengalami kerugian akibat ditipu dan sejenisnya dikarenakan maxim hanya menyediakan jasa aplikasi bagi *driver*, ini adalah yang menyebabkan *driver* ojek online maxim mengalami stres kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja *driver* maxim Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan? Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* maxim Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan? Berapakah besarnya pengaruh kompensasi finansial, dan stres kerja terhadap kinerja *driver* maxim Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan?

LANDASAN TEORI

Ojek Online

Ojek online merupakan layanan yang menyediakan transportasi menggunakan mobil dan sepeda motor yang dilengkapi dengan aplikasi pemesanan, sistem pembayaran yang aman, dan layanan lokasi yang didukung oleh sistem internet, sehingga memudahkan pengendara untuk menemukan alamat pelanggan yang memesan. Pelanggan tidak perlu mencari ojek karena identitas pengendara sangat jelas dan dapat dilihat di aplikasi pemesanan cukup buka aplikasi pemesanan dan akan muncul driver ojek. (Nuri et al., 2018)

Akad yang sesuai dengan sistem bagi hasil yang dilakukan oleh perusahaan dengan *driver* ojek online yaitu akad *ijarah ad-dzimah*, *ijarah ad-dzimah* yaitu akad yang menukarkan sesuatu dengan adanya imbalan atau upah mengupah yang menjadikan jasa dari tenaga seseorang sebagai objek transaksi, sesuai dengan firman Allah SWT QS. At-Thalaq ayat 6 : (Purnama Surya, 2019)

وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ
وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۗ

"dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik,"

Di dalam ayat diatas di sebutkan :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ ۚ

kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu. (Ath-Thalaq: 6)

Jika ia (wanita/ibu) mau menyusui bayinya, maka ia berhak untuk mendapatkan upah yang sepadan, dan ia berhak mengadakan transaksi dengan ayah si bayi atau walinya sesuai dengan apa yang disepakati oleh kedua belah pihak mengenai jumlah upahnya. Karena itulah maka disebutkan oleh firman-Nya: kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya. (Ath-Thalaq: 6)

Adapun firman Allah Swt:

وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۗ

dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu), dengan baik. (Ath-Thalaq: 6)

Yaitu hendaklah semua urusan yang ada di antara kalian dimusyawarahkan dengan baik dan bertujuan baik, tidak merugikan diri sendiri dan tidak pula merugikan pihak lain. (Tafsir Surat At-Thalaq Ayat 6', 2015)

Ayat di atas menjelaskan bahwa setelah menyewa jasa orang lain maka akan ada pemberian ganti atau upah terhadap jasa tersebut dan terdapat keterkaitan dengan usaha yang dijalankan oleh perusahaan maxim yang merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa berbasis teknologi yang menyediakan jasa aplikasi kepada *driver* yang dimanfaatkan sebagai media penghubung antara

driver dengan penumpang. Pihak *driver* tersebut bisa dikatakan menyewa jasa perusahaan untuk mencari penumpang karena dalam usaha ojek online, *driver* tidak mencari penumpang seperti ojek biasanya namun perusahaan yang mencari penumpang, jasa tersebutlah yang disewa oleh *driver*. Perusahaan berhak mendapat upah dari sewa jasa tersebut yaitu dengan persentase 20% yang sudah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

Maxim

Maxim adalah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi online dan pemesanan ojek online (ojol), di Rusia pada tahun 2003, Maxim hadir. Layanan ini diluncurkan di empat kota selama enam tahun pertama. Maxim membuka cabang di tujuh kota pada tahun 2009, 17 kota ditahun 2010, dan berkembang menjadi 22 kota atau lebih per tahun setelah itu. Maxim mulai membentuk kemitraan di luar Rusia pada tahun 2014, dengan negara-negara seperti Ukraina, Kazakhstan, Georgia, Bulgaria, Tajikistan, Belarusia, Azerbaijan, dan Italia. Maxim pertama kali diperkenalkan ke Indonesia pada Juli 2018, dan kini beroperasi di 30 kota di tanah air, termasuk di kota Bengkulu. (Maxim, 2021)

Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang akan diterima oleh seseorang akibat dari pelaksanaannya bekerja, bisa dalam bentuk uang atau yang lainnya,. kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada seseorang secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. (Rio Kartika Supriyatna, 2021)

Dalam Islam kompensasi/upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad *Ijarah*. Menurut ulama' Hanafiyah *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. (Ridwan, 2013)

Di dalam sebuah hadits qudsi, riwayat Abu Hurairah. Allah SWT berfirman,

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ : رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

“Tiga orang, saya yang akan menjadi musuhnya pada hari kiamat: Orang yang berjanji dengan menyebut nama-Ku lalu dia melanggar janji, Orang yang menjual orang yang merdeka lalu dia menikmati hasil penjualannya tersebut, dan Orang yang mempekerjakan orang lain, namun setelah orang tersebut bekerja dengan baik upahnya tidak dibayarkan” (HR. Bukhari 2227).

Dari hadis di atas, terlihat bahwa Allah memusuhi semua orang yang menzalimi orang lain, namun dalam hadis ini ada penguatan terhadap tiga jenis praktek penzaliman (pelanggaran sumpah atas nama Allah; trafiking (penjualan orang), dan tidak membayar upah pekerja). Penzaliman yang dilakukan dengan tidak membayar upah, karena jerih payah dan kerja kerasnya tidak mendapatkan balasan, dan itu sama dengan memakan harta orang lain secara tidak benar.

Hadis ini menjadi dalil bahwa upah merupakan hak bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Sebagai pengimbang dari kewajibannya melakukan sesuatu, maka ia mendapatkan upah sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi internal yang memanifestasikan dirinya dalam berbagai situasi fisik, lingkungan, dan sosial yang seringkali tidak menguntungkan. (Dhini Rama Dhanita, 2010).

Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh pekerjaan yang dirasakan terlalu membebani, kurangnya pengawasan yang berkualitas, lingkungan kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai terkait dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai karyawan. Menurut Caesary, indikator yang digunakan untuk variabel stres kerja *physical environment stressors* (stres diakibatkan karena lingkungan fisik), *individual stressors* (stres diakibatkan karena individu), dan *group stressors* (stres diakibatkan karena kelompok). (Nazenin & Palupiningdyah, 2014).

Kinerja

Kinerja merupakan konsekuensi kerja seorang baik kualitas maupun kuantitasnya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. Kinerja mengacu pada jumlah tenaga kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk memenuhi tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya didefinisikan sebagai kinerja. (Nurhidayah, 2018)

Pemenuhan Kebutuhan

Menurut Suhartini, salah satu faktor penting yang harus diketahui perusahaan dalam menjalankan fungsi sumber daya manusia adalah kompensasi, khususnya keadilan kompensasi, yang telah menjadi topik hangat dalam literatur sumber daya manusia. Hal ini karena masalah kesetaraan gaji akan dikaitkan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi semua kebutuhan sehari-hari mereka. Lebih jauh, masalah kesetaraan gaji mencerminkan kebijakan perusahaan dalam membayar karyawannya secara adil. Perusahaan atau organisasi yang baik adalah perusahaan yang dapat menawarkan imbalan yang sebanding dengan jumlah kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. (Praptiestrini, 2018)

METODE PENELITIAN

Sumber Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada ojek online maxim di kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarluaskan melalui *Google Forms*, kemudian tautan tersebut dibagikan kepada orang melalui aplikasi social media *Whatsapp*. Metode pemilihan yang digunakan pada penelitian ini adalah random sampling, dengan 50 responden dipilih dari 500 maxim driver maxim yang aktif di Bengkulu.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan instrumen yang diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi dilakukan untuk menganalisis data. Selain itu, digunakan uji koefisien determinasi, uji f, dan uji t untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sejauh mana ketelitian suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya divalidasi disebut sebagai uji validasi. (Sadat, Seputra, & Wulan, 2020). Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen pengukuran, artinya dapat mengungkapkan apa saja yang akan diukur oleh kuesioner. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner dikatakan sah. (Ghozali, 2011). Hasil uji validitas yang telah dilakukan menggunakan program SPSS 26.0 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi Finansial	X1.1	0.632	0.279	Valid
	X1.2	0.622	0.279	Valid
	X1.3	0.585	0.279	Valid
	X1.4	0.700	0.279	Valid
	X1.5	0.515	0.279	Valid
	X1.6	0.475	0.279	Valid
	X1.7	0.623	0.279	Valid
	X1.8	0.387	0.279	Valid
Stres Kerja	X2.1	0.365	0.279	Valid
	X2.2	0.485	0.279	Valid

	X2.3	0.725	0.279	Valid	
	X2.4	0.665	0.279	Valid	
	X2.5	0.749	0.279	Valid	
	X2.6	0.720	0.279	Valid	
	X2.7	0.294	0.279	Valid	
	X2.8	0.652	0.279	Valid	
	X2.9	0.726	0.279	Valid	
	X2.10	0.599	0.279	Valid	
	Kinerja Driver Maxim	Y.1	0.687	0.279	Valid
		Y.2	0.642	0.279	Valid
Y.3		0.767	0.279	Valid	
Y.4		0.573	0.279	Valid	
Y.5		0.469	0.279	Valid	
Y.6		0.812	0.279	Valid	
Y.7		0.773	0.279	Valid	
Y.8		0.383	0.279	Valid	
Y.9		0.856	0.279	Valid	
Y.10		0.534	0.279	Valid	

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 dan Ms Excel (2021)

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah metode penilaian kuesioner dengan menggunakan variabel. (Sadat et al., 2020). Jika jawaban kuesioner selalu konsisten dan stabil, kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan. (Ghozali, 2011). Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Kesimpulan
1	Kompensasi Finansial	0.830	0.70	Reliabel
2	Stres Kerja	0.869	0.70	Reliabel
3	Kinerja	0.869	0.70	Reliabel

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 (2021)

Dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada tabel 2 diatas setiap variabel yaitu reliabel. Dengan demikian, masing-masing variabel dapat digunakan sebagai alat ukur serta terpercaya dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk melihat apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak.(Khumaini & Nadiya, 2021) Perbedaan antara data yang diuji normalitas dan data normal standar ditunjukkan dengan metode uji Kolmogorov Smirnov. Jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka terdapat perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Dalam uji normalitas ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Sehingga, diperoleh hasil pengujian normalitas dapat ditunjukkan pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		<i>50</i>
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	<i>.0000000</i>
	<i>Std. Deviation</i>	<i>3.52839766</i>
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	<i>.122</i>
	<i>Positive</i>	<i>.122</i>
	<i>Negative</i>	<i>-.083</i>
<i>Test Statistic</i>		<i>.122</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<i>.061^c</i>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 (2021)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, menunjukkan nilai kolmogorov-smirnov sebesar 0,122 > 0,05 dan nilai Asymp.sig sebesar 0,61 > 0,05 hasil tersebut sehingga data penelitian dengan jumlah sampel 50 telah memiliki data berdistribusi normal dan telah memenuhi normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah variabel independen model regresi berkorelasi. (Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diyah Yuli Sugiarti, 2018) Jika nilai tolerance lebih besar dari > 0.1 dan $VIF < 10$, maka tidak ada bukti multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Jika nilai tolerance kurang dari < 0.1 dan $VIF > 10$, maka model regresi memiliki gejala multikolinieritas antar variabel independen. Dan Apabila *tolerance value* < 0.1 dan $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independent pada model regresi.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Finansial	1.000	1.000
	Stres Kerja	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 (2021)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji multikolinieritas maka diperoleh nilai VIF adalah sebagai berikut pada tolerance value $1,000 > 0,1$ dan $VIF 1,000 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dan data penelitian yang baik adalah data penelitian yang tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual satu pengamatan dan pengamatan tetap dalam model regresi. Jika ada disebut homoskedastisitas, dan jika tidak ada disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. (Faisal Marzuki et al., 2018)

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.868	3.347		1.454	.152
	X1(Kompensasi Finansial)	-.139	.074	-.264	-1.876	.067
	X2 (Stres Kerja)	.011	.063	.025	.174	.862

a. Dependent Variable: LnRes_2

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 (2021)

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kualitas produk, harga produk dan kualitas pelayanan memiliki nilai lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut.

Uji Auto Korelasi

Korelasi antara serangkaian pengamatan dari waktu ke waktu dikenal sebagai auto-korelasi. Untuk melihat apakah ada auto korelasi yaitu menggunakan uji runs test. Uji auto korelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan positif atau negatif yang kuat antara data dalam variabel penelitian dalam model regresi linier. (Khumaini & Nadiya, 2021) Sehingga, diperoleh hasil pengujian auto korelasi dapat ditunjukkan pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Auto Korelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.77049
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	20
Z	-1.715
Asymp. Sig. (2-tailed)	.086

a. Median

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji auto korelasi dengan menggunakan runs test yaitu $0,86 > 0,05$. Dengan demikian, hasil tersebut bahwa data penelitian tidak terjadi masalah auto korelasi.

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menilai variabel-variabel yang mempengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah (individual). (Sadat et al., 2020). Pengujian hipotesis secara statistik secara parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.788	5.648		.140	.890
	Kompensasi Finansial	.676	.125	.547	5.410	.000
	Stres Kerja	.492	.106	.469	4.640	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 (2021)

Dari hasil perhitungan pada variabel kompensasi finansial terhadap kinerja maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,410 > t_{tabel}$ $2,011$ dengan perolehan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan hasil tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver maxim Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup. Hasil perhitungan pada variabel stres kerja terhadap kinerja maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,640 > t_{tabel}$ $2,011$ dengan perolehan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan hasil tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver maxim Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Ketika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_1 diterima, atau variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara

bersamaan. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, sebaliknya, H_0 diterima, atau variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ketika digabungkan. Probabilitas 5% ($\alpha = 0.05$) digunakan untuk menentukan apakah pengaruh gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan. (Khumaini & Nadiya, 2021) Sehingga, diperoleh hasil uji F dapat ditunjukkan pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.970	2	329.985	25.424	.000 ^b
	Residual	610.030	47	12.979		
	Total	1270.000	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi Finansial						

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 (2021)

Berdasarkan pada hasil uji F tabel di atas, sehingga perolehan data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar $25,424 > 3,19$ dan nilai sigi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja *driver* maxim Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Koefisien Determinasi

Analisis R^2 (R Square), juga dikenal sebagai koefisien determinasi, adalah teknik untuk menentukan seberapa baik suatu model dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen. (Sadat et al., 2020). Nilai koefisien determinasi dapat diperoleh dari nilai adjusted R^2 Square, sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.499	3.603
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi Finansial				

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,499 dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas stres kerja dan kompensasi finansial sebesar 49,9%, sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain di luar model regresi.

KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat ditarik berdasarkan masalah penelitian yang disajikan, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Data penelitian ini berdistribusi normal, tanpa multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan auto korelasi. Hasil uji koefisien determinasi (R_2) sebesar 0,499 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 49,9% terhadap stres kerja dan kompensasi finansial, sedangkan sisanya sebesar 50,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain. Sesuai dengan hasil tes uji t, variabel kompensasi finansial memiliki nilai t_{hitung} positif sebesar $5,410 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, sedangkan variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} positif sebesar $4,640 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja driver maxim kota Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $25,424 > F_{tabel} 3,19$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja driver maxim kota Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup.

DAFTAR REFERENSI

- [1]. Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- [2]. Embun Sari, C. P., & Ayuh, E. T. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Eksistensi Pada Transportasi Online Di Kota Bengkulu. *Jurnal Sarjana Ilmu Komunikasi*, 1(2), 34–41. doi:10.36085/j-sikom.v1i2.1107
- [3]. Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diyah Yuli Sugiarti. (2018). the Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329. doi:10.46244/visipena.v9i2.462
- [4]. Kamim, A. B. M., & Khandiq, M. R. (2019). Gojek dan Kerja Digital : Kerentanan dan Ilusi Kesejahteraan yang Dialami Oleh Mitra Pengemudi Dalam Kerja Berbasis Platform Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 59. Retrieved from file:///C:/Users/user/Downloads/45240-133947-1-PB.pdf
- [5]. Khumaini, S., & Nadiya, A. J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengetahuan Terhadap Minat Berinvestasi Saham Di Pasar Modal Syariah. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 3(1), 1. doi:10.31000/almaal.v3i1.4614

-
- [6]. M.SI, J. ida wobowati. (n.d.). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatra Selatan.
- [7]. Maxim. (2021). Tentang Perusahaan Maxim.
- [8]. Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. doi:10.15294/jdm.v5i2.3663
- [9]. Nur, M. T. (2015). Kompensasi Kerja Dalam Islam. *Jurnal Muamalah*, v(2), 120–128.
- [10]. Nurhidayah, F.-. (2018). Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10(2), 179–186. doi:10.28932/jam.v10i2.1083
- [11]. Nuri, R. A., Fatimah, F., Rozzaid, Y., Ekonomi, F., & Muhammadiyah, U. (2018). Persepsi Konsumen Terhadap Kepuasan Penggunaan Transportasi Online Go-Jek Di Jember, 4(2), 189–203.
- [12]. Praptiestrini. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Mitra Driver Go-Jek Di Surakarta). *Jurnal Mutiara Madani*, 06(2), 163–181.
- [13]. Purnama Surya, R. (2019). Kerjasama Driver Dengan Perusahaan Aplikasi Go-Jek Online Perspektif Fikih Ekonomi. *Hukum Islam*, XIX(1), 101–113.
- [14]. Ridwan, M. (2013). Standar upah pekerja menurut sistem ekonomi islam. *Equilibrium*, 1(2), 241–257.
- [15]. Rio Kartika Supriyatna, E. norman. (2021). Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam. *Reslaj: Religion Educaton Social Laa Roiba Journal*, 3, 227–235. doi:10.47476/reslaj.v3i1.320
- [16]. Sadat, A., Seputra, A., & Wulan, H. S. (2020). the Influence of Work Stress and Motivation on the Performance of Drivers Gojek, Job Satisfaction As an Intervening Variable “ *Journal of Management*. Retrieved from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1496>
- [17]. Sujadi, I. N. A. S. & D. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra Driver Ojek Online Di Bali, 02(1), 90–101.
- [18]. Tafsir Surat At-Thalaq Ayat 6. (2015).

✕  KUESIONER PENELITIAN
docs.google.com



KUESIONER PENELITIAN

Respons Anda telah dicatat

[Edit jawaban Anda](#)

[Kirim jawaban lain](#)

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir

.....
.....
[http:](#)