

Dampak Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Transportasi Online Maxim di Kota Palembang.

Rizki Aditya^a, Benny Usman^b, Heryati^c

^{abc}Universitas PGRI Palembang

*Corresponding Author : ri5ki4aditya28@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to prove the hypothesis that compensation and work environment in the workplace in Palembang City affect the performance of Maxim online transportation drivers. This study involved all Maxim online drivers. This research focuses on the performance of Maxim online transportation service users in Palembang City who have used the service. The criteria used by researchers is the performance assessment of previous Maxim online transportation users in Palembang City. This study used a stratified random proportional sample consisting of 70 respondents. The value of the correlation coefficient (r) is 0.734, which is between 0.60 and 0.799, and the assessment of the coefficient of determination, multiple linear regression, and t -test and f -test were used to examine the data in the variation program SPSS 25 for Windows. This shows that there is a strong relationship between Driver Performance (Y), Work Environment (X_2) and Compensation (X_1). The guaranteed result is R Square (R^2) with a value of 0.539 or 53.9 percent, which shows that the value of Work Environment (X_2) and Compensation (X_1) contributes 0.539 percent to Driver Performance (Y). Factors that are not involved have an influence of 46.1% of the total value of 53.9 percent. The F test results show the relationship between the Driver Performance variable (Y) and Work Environment (X_2) and Compensation (X_1).

Keywords: Compensation, Work Environment, Driver Performance, Multiple Liner Regression

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai maksud dan tujuan untuk membuktikan hipotesis bahwa kompensasi dan lingkungan kerja di tempat kerja di Kota Palembang memengaruhi kinerja pengemudi transportasi online Maxim. Penelitian ini melibatkan semua driver online Maxim. Penelitian ini berfokus pada kinerja pengguna layanan transportasi online Maxim di Kota Palembang yang pernah memanfaatkan layanan tersebut.. Kriteria yang digunakan peneliti adalah penilaian kinerja pengguna transportasi online Maxim sebelumnya di Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan sampel proporsional stratified random yang terdiri dari 70 responden. Nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,734, yang berada di antara 0,60 dan 0,799, dan penilaian koefisien determinasi, regresi linier berganda, dan uji t dan uji f digunakan untuk memeriksa data dalam program variasi SPSS 25 untuk Windows. Ini menunjukkan bahwa hubungan kuat antar Kinerja Driver (Y), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_1). Hasil jaminannya adalah R Square (R^2) dengan nilai 0,539 atau 53,9 persen, yang menunjukkan bahwa nilai Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_1) memberikan kontribusi sebesar 0,539 persen terhadap Kinerja Pengemudi (Y). Faktor-faktor yang tidak terlibat memberikan pengaruh sebesar 46,1% dari total nilai 53,9 persen. Hasil uji F menunjukkan hubungan antara variabel Kinerja Pengemudi (Y) dan Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_1).

Keywords: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pengemudi, Regresi Liner Berganda

PENDAHULUAN

Pada awalnya, sumber daya manusia memegang peran vital dalam pengembangan dan keberhasilan operasional transportasi online. Keberhasilan ini sangat tergantung pada bagaimana perusahaan mengelola tenaga kerjanya. Di era yang sekarang, era globalisasi perkembangan akan digitalisasi terus meingkat. Jasa transportasi online salah satunya, menjadi kebutuhan yang sangat penting karena teknologi yang kian pesat dan persaingan pasar atau bisnis yang ketat. Oleh karenanya, Perusahaan transportasi online diharuskan memberi perhatian lebih pada pengemudi mereka, karena potensi dan kinerja pengemudi sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, transportasi online terus mengembangkan jaringan pengemudi yang terpercaya.. Manusia selalu menjadi bagian aktif dan dominan dalam setiap aktivitas transportasi online. Manusia adalah penentu utama tercapainya tujuan organisasi, baik sebagai perencana maupun operator. Meskipun teknologi transportasi online telah berkembang pesat, peran aktif pengemudi tetap sangat krusial. Peralatan canggih tidak akan bermanfaat tanpa partisipasi aktif pengemudi dalam menjalankan operasional transportasi online. Manusia adalah faktor penting dalam mencapai tujuan transportasi online, yang dapat berkembang dan menciptakan nilai untuk perusahaan yang kompetitif.

Hasibuan (2019:119) menyatakan bahwa kompensasi mencakup seluruh pendapatan berupa uang atau bonus, baik langsung maupun tidak langsung, diberikan untuk karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif dianggap penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu menarik dan mempertahankan talenta, serta berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, berdasarkan Budiasa (2021:39), melingkupi semua aspek di sekeliling pegawai waku bekerja, baik fisik maupun non-fisik, yang mampu berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya. Kasmir (2019:184) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Peningkatan kinerja keseluruhan transportasi online sangat bergantung pada kualitas kinerja pengemudi. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kinerja pengemudi untuk memberikan kontribusi positif terhadap keseluruhan kinerja. Kinerja pekerjaan didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas, dengan parameter penilaian mencakup kualitas, kuantitas, pengetahuan, dan kreativitas yang diterapkan dalam mencapai tanggung jawabnya selama periode tertentu. Faktor seperti kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja pengemudi, dengan kebijakan yang diterapkan dalam transportasi online berperan penting dalam mencapai produktivitas yang optimal serta keberlanjutan operasional.

Masalah kinerja pengemudi sering kali menjadi isu umum dalam perkembangan transportasi online, namun penanganan terhadap permasalahan ini masih belum maksimal, seringkali hanya berfokus pada mengganti dan mengisi kekosongan pengemudi. Di Kota Palembang, penggunaan jasa ojek online Maxim sering kali menghadapi masalah kinerja pengemudi yang menurun. Hal ini disebabkan oleh kurangnya bimbingan dari pimpinan transportasi online serta keluhan dari karyawan mengenai kompensasi yang kecil dan beban kerja yang terlalu banyak.

Transportasi memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi, karena memiliki keterkaitan terhadap distribusi barang dan jasa. Transportasi disebut juga pengangkutan didefinisikan sebagai aspek vital di kehidupan bermasyarakat negara Indonesia yang turut didukung dengan teknologi yang semakin berkembang yang menghasilkan ojek online atau biasa disebut ojol sebagai bentuk inovasi teknologi. Banyak individu kreatif yang terus menciptakan inovasi terbaru seiring perkembangan teknologi. Kehadiran layanan transportasi berbasis online yang memanfaatkan internet memiliki dampak besar bagi masyarakat dalam melakukan berbagai aktivitas secara cepat dan efisien. Layanan transportasi online tersebut mencakup Go-Jek, Grab, Uber, dan Maxim.

Perusahaan jasa transportasi online, Maxim didirikan tahun 2003 tepatnya di Rusia. Pertama kalinya Perusahaan ini masuk atau diperkenalkan di Indonesia bulan Juli 2018, dan mulai beroperasi hanya di Jakarta. Maxim kini telah beroperasi sebanyak 72 kota dengan total 32 provinsi di Indonesia, termasuk Palembang tepatnya tahun 2011. Kehadirannya di Palembang telah membantu mengurangi angka pengangguran di wilayah tersebut dengan menyediakan lapangan pekerjaan bagi para mitra driver. Persyaratan untuk menjadi mitra driver Maxim cukup mudah: memiliki kendaraan, kartu tanda pengenal yang aktif seperti KTP (Kartu Tanda Penduduk), SIM (Surat Izin Mengemudi), serta mendaftar melalui aplikasi atau situs web Maxim.

Terdapat hubungan yang kuat antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dengan nilai R Squere (R^2) sebesar 0,539 atau 53,9 persen. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi berkontribusi sebanyak 53,9 persen terhadap Kinerja Pengemudi (Y), sementara faktor lain menyumbang 46,1 persen. Uji F juga mengkonfirmasi adanya hubungan antara Kinerja Pengemudi (Y) dengan Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X1). Dalam wawancara awal dengan Maxim Transportasi Online di Kota Palembang, sumber daya manusia menemukan bahwa kinerja pengemudi terkait erat dengan kompensasi dan lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari minimnya kompensasi seperti asuransi atau lingkungan kerja yang tidak memadai serta gaji yang tidak sesuai dibandingkan dengan pesaingnya di ojek online karena kondisi dan suasana kerja pengemudi yang mungkin tidak sesuai dengan kinerja mereka.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Hasibuan (2019:119), seluruh pendapatan yang diperoleh pekerja, entah itu berbentuk uang dan juga barang, dipandang sebagai wujud balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Wibowo (2016:271), keseluruhan paket yang ditawarkan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka, dilihat sebagai kompensasi.

Sementara itu, Marwansyah (2016:269) mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan yang dapat berupa. Kompensasi ini harus diberikan dengan adil dan layak sebagai penghargaan terhadap usaha karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, kompensasi dapat dipahami sebagai karyawan yang mendapatkan balas jasa dari perusahaan atas kerja keras mereka yang dapat berwujud uang ataupun barang sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2018:236-238), pemberian kompensasi memiliki beberapa tujuan penting. Pertama, kompensasi semestinya diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras mereka ketika. Kedua, penyerahan kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan berdasarkan kinerja, bertujuan untuk memberikan rasa keadilan. Ketiga, adanya kompensasi juga bisa menjadi salah satu ketertarikan pelamar yang memiliki kualitas untuk bergabung ke perusahaan, sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berprestasi. Keempat, dengan memberikan kompensasi yang layak, perusahaan dapat mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat karyawan yang keluar.

Menurut Kasmir (2018:251-253), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi jumlah kompensasi yang diterima seorang karyawan. Salah satunya adalah pendidikan, yang merupakan faktor penting dalam menentukan berapa banyak kompensasi yang diterima. Faktor lain adalah beban pekerjaan dan tanggung jawab, yang harus dipertimbangkan saat menentukan berapa banyak kompensasi yang diterima seorang karyawan. Selanjutnya, promosi jabatan dapat meningkatkan gaji seorang karyawan untuk jabatan tersebut.

Lingkungan Kerja

Winata (2021:79) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek dalam suatu organisasi. Meliputi keadaan lingkungan kerja baik social, teknologi, dan tidak lupa fasilitas kerja yang menciptakan kenyamanan bagi pekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Pandi Afandi (2016:51) mendefinisikan lingkungan kerja segala apa yang mempengaruhi produktivitas kerja di sekitar tempat bekerja mereka, baik itu suhu, kelembapan, pencahayaan ventilasinya, kebisingan, tata letak ruang kerja, dan kelengkapan alat kerja. Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwasanya lingkungan kerja melibatkan semua jenis alat dan bahan, kondisi lingkungan, cara kerja, serta pengaturan kerja, baik individu maupun kelompok. Dari berbagai definisi tersebut, disimpulkan bahwa defisini lingkungan kerja ialah suasana atau bisa dibilang juga tempat yang bagaimana ketika karyawan bekerja mereka dapat merasakan nyaman sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja.

Pemimpin perusahaan sudah seharusnya memperhatikan lingkungan kerja yang ada karena produktivitas dan efisiensi karyawan dipengaruhi oleh bagaimana kondisi lingkungan tempat mereka bekerja, entah itu nyaman atau tidaknya. Manfaat lingkungan kerja adalah meningkatkan gairah kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktifitas kerja, menurut Pandi Afandi (2016:57). Ini berarti bahwa tugas mampu selesai berdasarkan ketentuan yang tepat dan dalam periode yang ditetapkan. Enny (2019:57) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menaikkan semangat karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan prestasi kerja. Di samping itu, kelebihan bekerja dengan individu yang termotivasi adalah kemampuan menyelesaikan tugas dengan akurat dan tepat waktu. Dengan demikian, tugas tersebut diselesaikan dengan benar dan sesuai tenggat waktu. Prestasi yang dihasilkan akan dievaluasi langsung oleh individu tersebut, dengan pengawasan minimal namun semangat yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016:172) berpendapat kinerja disebut sebagai hasil dari suatu proses yang menilai tugas karyawan berdasarkan kompetensi, tingkat, masa tugas, dan peran mereka, serta pencapaian target yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Fahmi (2017:188) menambahkan bahwa kinerja juga dievaluasi selama periode tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, kinerja didefinisikan oleh Mafandi (2018:83) hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika, dihasilkan dengan mematuhi semua aturan dan norma yang berlaku. Maka dari itu, kinerja merupakan elemen penting dalam perkembangan perusahaan, karena mencerminkan apakah perusahaan bergerak ke arah yang benar atau stagnan.

Bintoro dan Daryanto (2017) berpendapat, terdapat berbagai sebab yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Pertama, fasilitas yang memadai sangat penting untuk menunjang aktivitas kerja karyawan. Jika perusahaan gagal menyediakan fasilitas yang cukup, hal ini mampu mengurangi kinerja pegawai. Kedua, lingkungan kerja yang sehat adalah faktor krusial sebab mayoritas karyawan hingga 80 persen cenderung mengundurkan diri ketika merasa lingkungan kerja mereka tidak sehat. Lingkungan kerja dapat disebut ideal harus mempunyai ruangan yang memadai, cukupnya penerangan, serta suhu yang nyaman. Ketiga, prioritas kerja yang jelas diperlukan untuk menghindari kebingungan di antara karyawan. Perusahaan harus memberikan tugas dengan skala prioritas yang jelas, membiarkan karyawan menyelesaikan tugas demi tugas dengan batas yang telah ditentukan tanpa menambah atau memberikan tugas lainnya sebelum yang sebelumnya selesai dikerjakan. Keempat, dukungan dari atasan sangat penting. Sebagai atasan, sudah seharusnya pendapat serta pemikiran karyawan didengarkan, serta mendukung karyawan dalam menyusun gagasan-gagasan inovatif dan kreatif melalui diskusi yang dinamis dalam rapat, dengan tujuan menghasilkan solusi-solusi yang baku dan efektif untuk memperbaiki kondisi sosial, teknologi, dan fasilitas kerja. Terakhir, penghargaan dalam bentuk bonus dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Penghargaan bisa berupa pujian sederhana dari atasan hingga bonus yang lebih konkret.

Sinambela (2016:512) menyarankan agar rapat evaluasi kinerja dilaksanakan dengan melibatkan manajer dan karyawan untuk menilai kinerja setiap individu. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai pencapaian target yang telah disepakati dan mengatasi berbagai tantangan, biasanya dilakukan setiap tahun. Proses ini memberikan beberapa manfaat, yaitu:

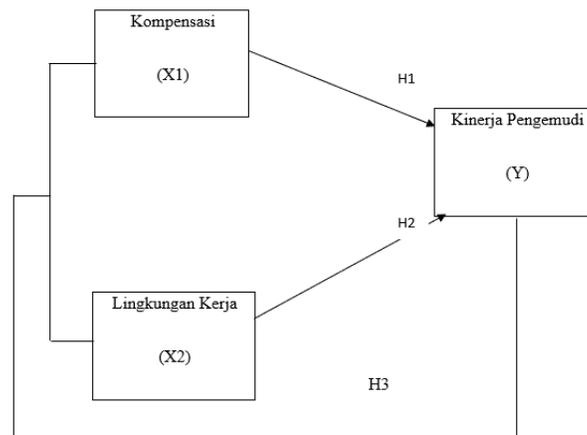
1. Menyediakan dokumentasi yang bisa dipakai saat pertimbangan kenaikan jabatan.
2. Memberikan kesempatan untuk mengenal secara mendalam potensi karyawan.
3. Menjadi batu loncatan untuk pengembangan kinerja di periode berikutnya.
4. Menyediakan informasi mengenai cara pengembangan karyawan lebih lanjut.
5. Mengimplementasikan sistem umpan balik formal yang teratur dan terdokumentasi untuk meningkatkan komunikasi karyawan.

6. Memberikan kewenangan kepada manajer untuk mengembangkan dan mengadaptasi strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif.
7. Melakukan analisis terhadap proses dan prosedur yang tidak efisien serta mengoptimalkan biaya operasional.

Menurut Afandi (2018:89), ada beberapa indikator yang bisa dijadikan sebagai pengukur kinerja karyawan. Pertama, kualitas dan kuantitas hasil kerja yang optimal mencakup berbagai satuan ukuran terkait jumlah hasil yang dapat diekspresikan dalam angka. Kedua, kualitas hasil kerja, yang menilai mutu hasil dengan satuan yang juga bisa diukur secara numerik. Ketiga, efisiensi pengerjaan tugas, yang berarti sumber daya harus digunakan secara bijaksana dan hemat biaya untuk mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal. Keempat, disiplin kerja, yang menuntut ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Kelima, inisiatif, berupa bentuk mampu atau tidaknya dalam mengambil keputusan dan bertindak benar tanpa arahan, serta mencari cara untuk terus beraksi meski dalam situasi sulit. Selanjutnya, ketelitian, yang mengukur kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang ingin dicapai. Indikator lain adalah kepemimpinan, yakni proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kejujuran, yang meski sulit diterapkan, menjadi indikator penting. Terakhir, kreativitas, yang melibatkan proses mental dalam menghasilkan ide-ide baru.

Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memiliki hipotesis penelitian yang berdasarkan penjelasan sebelumnya, disimpulkan bahwa kompensasi sebagai X1 dan lingkungan kerja sebagai X2 memiliki pengaruh terhadap kinerja pengemudi sebagai Y, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pengemudi, semakin tinggi pula kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga akan mendorong peningkatan kinerja pengemudi dalam transportasi online.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2018:134) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara dalam konteks

penelitian mengenai peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh terhadap kinerja pengemudi dapat dilihat dari karakteristik individu dan lingkungan kerja., tetapi perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mendukung hipotesis ini dengan data empiris.

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pengemudi transportasi online Maxim di Kota Palembang.

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pengemudi transportasi online Maxim di Kota Palembang.

H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pengemudi transportasi online Maxim di Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ialah pengemudi atau *driver* Ojek Online dari Perusahaan Maxim yang ada di Palembang. Menurut Sugiyono (2019:16-17), Penelitian kuantitatif yang didasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, dengan data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Maka dari itu, pada tulisan ini metode yang dipakai adalah metode kuantitatif. Sebanyak 228 orang pengemudi transportasi roda dua Ojek Online Maxim dilibatkan sebagai populasi penelitian. Proportionate Stratified Random Sampling digunakan sebagai Teknik penetapan sampel, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019:13), di mana teknik ini diterapkan saat populasi memiliki strata yang proporsional. Sampel diperoleh sebanyak 70 orang, ukurannya ditentukan dengan rumus Slovin sehingga menghasilnya sampel 70 orang.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan dari perusahaan untuk mereka yang telah bekerja. Imbalan dapat berbentuk uang atau lainnya yang langsung diterima oleh pekerja. Hashiba (2019:119)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas Hasibuan (2020:86)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu dalam suatu organisasi, mulai dari kondisi sosial dan teknologi hingga fasilitas kerja dan lingkungan yang nyaman yang membantu karyawan menjadi lebih produktif. Winniata (2021:79)	1. Kondisi lingkungan 2. Interaksi antar rekan kerja 3. Ketersediaan fasilitas 4. Keamanan kerja. Winata (2021:86)	1,2 3,4 5,6 7,8
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik individu maupun kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil tersebut harus dicapai secara legal, sesuai hukum,	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dala melaksanakan tugas 4. Efektivitas Afandi (2018:89)	1,2 3,4 5,6 7,8

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	serta tidak bertentangan dengan etika dan moral. Afandi (2018:83)		

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, maka penelitian akan menggabungkan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data menggunakan teknik melibatkan wawancara dan kuesioner untuk mengumpulkan informasi yang relevan. Nilai variabel diukur menggunakan skala angka yang komunikatif dan akurat. Skala *likert* pada penelitian ini dipergunakan guna mengukur pendapat, persepsi, dan sikap baik individu maupun kelompok. Alat ukur instrumen ini harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, seperti yang dijelaskan oleh Priyatno (2018). Untuk menguji model regresi, peneliti menggunakan SPSS dan melakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Metode Analisis Data

Menurut Priyatno (2018:107), regresi linier berganda berfungsi untuk memastikan keakurasian suatu prediksi dan mengidentifikasi variable terikat dengan hubungan yang kuat, yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan variabel bebas, yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Rumusan dari persamaan regresi linear berganda ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana variabel-variabel tersebut saling berkaitan. Analisis korelasi memperoleh nilai koefisien korelasi yang dapat bersifat positif maupun negatif dan menampilkan hubungan antar variable baik signifikan maupun tidak tersebut. Koefisien determinasi adalah angka yang difungsikan guna memperoleh pengetahuan sejauh mana variabel bebas (X1 dan X2) dalam berpengaruh pada variable yang terikat (Y). Pengujian hipotesis, uji t, menurut Priyatno (2018:50), difungsikan guna memperoleh pengaruh variabel per variabel independen menurut parsial terhadap variabel dependen dan menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan. Selain itu, uji F, sebagaimana dijelaskan oleh Priyatno (2018:48), digunakan untuk analisis simultan pengaruh berbagai faktor independen terhadap variabel tergantung untuk memahami dinamika kompleksnya dan menilai apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Menurut Tabel 2, terlihat bahwa karakteristik data didasarkan pada *gender* menunjukkan 90% responden laki-laki (63 orang), sedangkan perempuan hanya 10% (7 orang). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pengemudi jasa transportasi online Maxim di Palembang memiliki jenis kelamin pria atau laki-laki. Tabel 2 mengungkapkan karakteristik responden berdasarkan usia, di mana 80% pengemudi berusia antara 20-30 tahun (56 pengemudi), 20% berusia antara 31-40 tahun (14 pengemudi), dan tidak ada pengemudi berusia di atas 50 tahun. Tabel 2 juga menyoroti profil karakteristik responden ditelaah berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mereka. Mayoritas pengemudi memiliki pendidikan SMA/SMK (76%, atau 53 pengemudi), diikuti oleh

pengemudi dengan pendidikan Diploma D3/D4 (9%, atau 6 pengemudi), Sarjana S1/S2/S3 (10%, atau 7 pengemudi), dan SMP (5%, atau 4 pengemudi).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Gender		
Laki-laki	63	90%
Perempuan	7	10%
Usia		
20-30 th	56	80%
31-40 th	14	20%
> 50 th	0	0%
Pendidikan Terakhir		
SMP	4	5%
SMA/SMK	53	76%
Diploma D3/D4	6	9%
Sarjana S1/S2/S3	7	10%

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Menurut Menurut Priyatno (2018:21), instrumen pengukuran memiliki dua sifat utama yang harus diuji, yaitu validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, validitas kuesioner diuji menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menentukan sejauh mana kuesioner dapat mengukur variabel yang diteliti dengan akurat. Validitas merujuk pada kemampuan kuesioner untuk sungguh-sungguh mengukur kuesioner penelitian. Perhitungan skor korelasi pernyataan individu dengan total skor dilakukan sebagai proses uji validitas, di mana nilai signifikansi (sig) 2-tailed harus kurang dari 0,05 agar dianggap valid. Jika nilai sig 2-tailed kurang dari 0,05, instrumen dianggap valid, sedangkan jika lebih dari 0,05, instrumen dianggap tidak valid.

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari item 1 hingga 10 pada variabel Kompensasi, item 1 hingga 8 pada variabel Lingkungan Kerja, dan item 1 hingga 8 pada variabel Kinerja Pengemudi memiliki nilai sig kurang dari 0,05., menunjukkan validitas semua pertanyaan dalam variabel tersebut. Oleh karena itu, variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pengemudi yang difungsikan sebagai alat ukur yang valid mampu dipercaya untuk penulisan penelitian yang ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's \geq Alpha (α)	Keterangan	
Kompensasi (X1)	0,744	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,689	0,60	Reliabel
Kinerja Pengemudi (Y)	0,714	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Pengukuran konsistensi alat ukur umumnya memakasi kuesioner merupakan tujuan dari uji reliabilitas, dalam menghasilkan pengukuran yang tetap konsisten jika diulang. Cronbach Alpha dipilih sebagai uji untuk melakukan penelitian ini, di mana nilai Cronbach Alpha tidak lebih dari 0,06 dianggap non reliabel, sementara nilai yang lebih dari 0,06 dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pengemudi (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, layaknya yang ditunjukkan pada Tabel 3. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item dalam variabel tersebut dapat diandalkan dan cocok untuk dipakai di penelitian ini pada langkah selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Peredaran data yang normal merupakan prasyarat utama untuk melakukan uji parametrik. Penggunaan metode Kolmogorov-Smirnov dipfungsikan untuk pengujian secara normalitas penelitian ini. Syarat uji normalitas ialah ketika nilai signifikansi (sig.) atau bisa dibilang probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data dianggap tidak normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, distribusi data dianggap normal. Hasil analisis menunjukkan pendistribusian data penelitian terdeteksi normal, karena nilai sig (Asymp Sig 2-tailed) sebesar 0,200, melebihi 0,05.

Uji Multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas, hipotesis yang dipergunakan adalah ketika $VIF > 10$, maka nilai tolerance $< 0,1$, yang menampilkan terlihatnya multikolinearitas. Sebaliknya, jika $VIF < 10$, maka nilai tolerance lebih dari 0,1, yang berarti tidak terkena multikolinearitas. Untuk uji multikolinearitas, mempergunakan nilai *tolerance* dan VIF. Nilai Tolerance untuk variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,858, yang lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF adalah 1,165, yang lebih kecil dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ditemukannya masalah multikolinearitas antara variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Pada tulisan ini, peneliti menerapkan metode uji gletser untuk menguji adanya heteroskedastisitas. Adapun ketentuan yang ditetapkan untuk pengujian ini adalah: Disaat nilai signifikansi lebih dari 0,05, heteroskedastisitas tidak terjadi. Namun, ketika nilai sig terpantau kurang dari 0,05, heteroskedastisitas ada. Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser membuktikan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,233, sedangkan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Sebabnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja, namun tidak pada variabel Kompensasi tulisan ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dilaksanakan guna memperoleh informasi adakah pengaruh signifikan secara parsial ataupun simultan yang berasal dari beberapa variabel independen kepada satu variabel dependen. Berdasarkan model regresi yang tercantum dalam tabel, dapat dijelaskan melalui table dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8.553	3.226		2.651	.010
KOMPENSASI	.050	.041	.108	1.203	.233
LINGKUNGAN KERJA	.722	.094	.687	7.676	.000

Sumber: Data Diolah (2024)

Persamaan regresi berikut dapat dibuat berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan regresi linear berganda di atas:

$$Y = 8.553 + 0.050 X_1 + 0,722 X_2$$

Koefisien regresi untuk X1 atau variable Kompensasi adalah 0.050, menampilkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel Kompensasi, dengan variabel ceteris paribus, akan meningkatkan Keputusan Pengguna sebesar 0.050 satuan. Sebaliknya, penurunan satu satuan dalam Kompensasi akan mengakibatkan menurunnya Kinerja Karyawan terhadap Kompensasi sebesar 0.050. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0.722, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam Lingkungan Kerja, dengan variabel lain tetap, akan memaksimalkan Kinerja Pengemudi sebesar 0.722 satuan. Sebaliknya, penurunan satu satuan dalam Lingkungan Kerja akan mengakibatkan penurunan Kinerja Pengemudi terhadap Lingkungan Kerja sebesar 0.722 satuan. Kompensasi dan lingkungan kerja, yang meliputi kondisi sosial, teknologi, serta fasilitas kerja, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pengemudi dalam hal transportasi online Maxim Kota Palembang.

Analisis Koefisien Korelasi

Merujuk pada tabel 5, analisis koefisien korelasi memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pengemudi (Y), baik dengan variabel positif maupun negatif, dengan koefisien korelasi sebesar 0.734.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.526	1.02339

Sumber: Data Diolah (2024)

Nilai ini mengindikasikan kuatnya hubungan korelasi diantara variable kompensasi dan variable lingkungan kerja pada variable kinerja pengemudi, karena berada dalam rentang 0,60 hingga 0,799. Dengan demikian, disimpulkan adanya korelasi yang signifikan diantara variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pengemudi dalam konteks analisis ini.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis dilakukan difungsikan menentukan seberapa besar kontribusi variabel atau lebih terhadap variabel independen ke variabel dependen. Di konteks ini, kontribusi variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pengemudi (Y) adalah sebesar 53,9%.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.526	1.02339

Sumber: Data Diolah (2024)

Artinya, sebagian besar variasi dalam Kinerja Pengemudi mampu diartikan dari variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja, sementara 46,1% faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini telah mempengaruhi., seperti kuantitas, kualitas, dan efektivitas kerja. Analisis koefisien determinasi ini memberikan gambaran mengenai seberapa besar variabilitas dalam Kinerja Pengemudi dapat disampaikan oleh variable yang telah diteliti.

Uji t (Parsial)

Analisis uji t dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dapat dianggap mewakili populasi. Nilai signifikansi antara variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pengemudi (Y) adalah 0,233, artinya angka tersebut lebih besar dari yang seharusnya (0,05) yang berarti bahwa hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Sebaliknya, nilai signifikansi antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pengemudi (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, mampu menyimpulkan bahwa meskipun terdapat pengaruh parsial dari Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja pengemudi (Y), pengaruh tersebut tidak signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Anjel (2023), yang menunjukkan bahwa Kompensasi secara simultan memengaruhi Kepuasan Kerja.

Uji F (Simultan)

Analisis uji t dilakukan dengan cara parsial memiliki tujuan untuk mengevaluasi pengaruh signifikan variabel. Sebesar 5% nilai signifikansi yang dijadikan acuan penelitian dalam uji t ini.

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pengemudi (Y) adalah 0,000, yang artinya angka ini lebih kecil dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	82.129	2	41.064	39.208	.000 ^b
Residual	70.171	67	1.047		
Total	152.300	69			

Sumber: Data Diolah (2024)

Dengan demikian, hasil ini ditemukan bahwa hipotesis nol (H0) telah ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, menandakan adanya pengaruh signifikan antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pengemudi (Y). Studi sebelumnya oleh Herliyana (2023) juga mencatat bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif serta signifikansi juga terhadap variabel Kepuasan Kerja driver Maxim di Kota Palembang, mendukung temuan kami bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi dalam konteks serupa.

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pengemudi (Y)

Nilai tidak signifikan sebesar 0,233 yang lebih besar dari angka seharusnya yaitu 0,05 ditemukan dalam hasil uji hipotesis antara variabel Kompensasi (X1) dan Kinerja Pengemudi (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh parsial yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pengemudi. Oleh sebab itu, hipotesis yang menyatakan nampaknya pengaruh tidak signifikan antara Kompensasi dan Kinerja Pengemudi dalam konteks transportasi online Maxim di Kota Palembang dapat dikonfirmasi. Penelitian oleh Anjel (2021) sebelumnya menemukan bahwa dalam penelitian ini, ditemukan bahwa nilai tidak signifikan antara Kompensasi (X1) dan Kinerja Pengemudi (Y) sebesar 0,233, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pengemudi dalam layanan transportasi online Maxim di Kota Palembang.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pengemudi (Y)

Nilai uji t hasil uji hipotesis menampilkan bahwa tidak terdapat signifikansi antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pengemudi (Y) sebesar $0,233 > 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja (X2) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Pengemudi (Y). Oleh sebab itu, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh parsial tetapi tidak signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengemudi transportasi online Maxim di Kota Palembang ditolak.

Penelitian sebelumnya oleh Herliyana (2023) dalam mendukung temuan ini. Penelitian tersebut meneliti tiga variabel yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas, serta Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel terikat. Hasilnya menunjukkan bahwa

Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pengemudi (Y). Secara keseluruhan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak signifikan terhadap Kinerja Pengemudi (Y) dengan nilai $0,233 > 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi transportasi online Maxim di Kota Palembang.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pengemudi (Y)

Dalam konteks transportasi online Maxim di Kota Palembang, terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pengemudi (Y), dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,799, yang berada dalam rentang 0,60 hingga 0,799. Kontribusi Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pengemudi (Y) mencapai 53,9% berdasarkan nilai R Square (R²), sementara 46,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji F simultan menunjukkan signifikansi dengan nilai 0,000 kurang dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beracuan dengan penelitian dan hasilnya serta pembahasan sebelumnya, disimpulkan sebuah hasil: Pertama, uji t parsial antara variabel Kompensasi (X1) dan Kinerja Pengemudi (Y) menunjukkan nilai tidak signifikan sebesar $0,233 (> 0,05)$. Ini menandakan bahwa meskipun ada pengaruh parsial dari Kompensasi terhadap Kinerja Pengemudi, pengaruh tersebut tidak signifikan dalam konteks transportasi online Maxim di Kota Palembang. Kedua, uji t parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pengemudi (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 (< 0,05)$, mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pengemudi dalam konteks yang sama. Ketiga, uji F untuk pengaruh simultan antara variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pengemudi (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 (< 0,05)$. Ini menandakan bahwa secara bersama-sama, Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi transportasi online Maxim di Kota Palembang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi telah disarankan untuk perusahaan Maxim di Kota Palembang:

1. Dianjurkan agar kualitas pelayanan ditingkatkan oleh Perusahaan Maxim, sehingga kinerja pengemudi transportasi online Maxim dapat memenuhi harapan, dan pengemudi merasa puas menggunakan jasa transportasi ini.

2. Perbaikan dan peningkatan kualitas pada area yang memerlukan perhatian khusus, seperti penyelesaian masalah pada aplikasi yang sering mengalami error, disarankan untuk segera dilakukan oleh Perusahaan Maxim, demi mewujudkan lingkungan kerja yang lebih baik dan memaksimalkan kinerja pengemudi transportasi online Maxim.

Saran Bagi Masyarakat Umum Pengguna Transportasi Online.

1. Masyarakat dapat memberikan perhatian lebih pada isu kompensasi yang diterima oleh pengemudi transportasi online. Adanya kesadaran bahwa kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja pengemudi bisa mendorong masyarakat untuk mendukung kebijakan yang adil bagi para pengemudi.
2. Masyarakat bisa mendorong perusahaan transportasi online untuk mewujudkan lingkungan kerja yang terasa nyaman, aman, dan membantus pengemudi dalam menjalankan tugas mereka.
3. Meningkatkan kesadaran dan kepedulian terhadap kesejahteraan pengemudi transportasi online dapat membantu memperbaiki kondisi kerja mereka dan pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Saran Bagi Mahasiswa/Dosen:

1. Mahasiswa dan dosen dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi factor lainnya yang berpengaruh pada kinerja pengemudi transportasi online yang belum teridentifikasi di tulisan ini.
2. Menerapkan metodologi penelitian yang berbeda seperti kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan persepsi pengemudi terhadap kompensasi dan lingkungan kerja mereka.
3. Mengembangkan model teoritis yang lebih komprehensif tentang hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pengemudi transportasi online beracuan hasil penelitian ini.
4. erancang dan menguji intervensi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan transportasi online untuk meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja pengemudi, serta mengukur dampak dari intervensi tersebut terhadap kinerja pengemudi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep, indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heryati. (2019). Pemberian Kompensasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Stasiun TVRI Sumsel. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 149-157.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Analisis laporan keuangan. Edisi Pertama. Cetakan keduabelas*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winata, A. (2021). Konsentrasi dan motivasi belajar siswa terhadap pembelajaran online selama masa pandemi covid-19. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 13-24.