

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Respon dari Responden

Proses pengambilan data yang dilakukan dianggap efektif, karena hampir sebagian besar responden yang ditemui sedang dalam kondisi menunggu pesanan dengan rekan-rekan sesama pengemudi. Dalam pengisian kuisisioner, responden-responden yang ditemui dapat dianggap paham atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Namun masalah utama yang peneliti temui yaitu ada beberapa pengemudi *online* yang menolak untuk mengisi kuisisioner *online* yang diberikan dengan alasan apabila pengemudi mendapatkan pesanan atau *order* maka pengemudi harus segera menjalankan pesanan tersebut karena apabila tidak dilaksanakan segera maka akan mempengaruhi performa akun pengemudi. Selain itu, terdapat beberapa pengemudi yang belum paham dan merasa khawatir terhadap kuisisioner *online* yang peneliti berikan dengan alasan nantinya akun pengemudi dicuri.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah pengemudi *online* yang beroperasi di wilayah Yogyakarta dengan jumlah target sebesar 200 responden, karena responden dalam penelitian ini mudah ditemui dan jumlah populasi tidak diketahui jumlahnya, sehingga jumlah tersebut dapat dianggap cukup mewakili populasi yang ada. Karakteristik Responden yang terdapat

dalam penelitian ini meliputi: usia, jenis kelamin, tempat bekerja, lama bermitra, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden sebagai berikut:

4.3 Hasil Pengumpulan Data

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	200	100%
Kuesioner yang lengkap	200	100%
Kuesioner yang digunakan	200	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2019

1. Jenis Kelamin.

Deskripsi karakteristik mitra pengemudi berdasarkan jenis kelamin disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Persentase Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	172	86%
2	Perempuan	28	14%
	Jumlah	200	100.00%

Sumber: Hasil olah data primer, 2019

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mitra pengemudi dengan jenis kelamin laki- laki sebanyak 86% dan mitra dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang

menjadi mitra pengemudi *online* berjenis kelamin laki-laki (86%). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia.

Deskripsi karakteristik mitra pengemudi berdasarkan usia disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Persentase Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	<20 tahun	13	6.5%
2	21-30 tahun	130	65%
3	31-40 tahun	35	17.5%
4	41-50 tahun	15	7.5%
5	>50 tahun	7	3.5%
	Jumlah	200	100.00%

Sumber: Hasil olah data primer, 2019

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa mitra pengemudi yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 6.5%, mitra yang berusia 21 tahun - 30 tahun sebanyak 65%. Mitra yang berusia 31 tahun - 40 tahun sebanyak 17.5%, mitra yang berusia 41 tahun - 50 tahun sebanyak 7.5% dan mitra yang berusia melebihi 50 tahun sebanyak 3.5%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 21 tahun - 30 tahun (65%).

3. Tempat responden bekerja.

Deskripsi karakteristik mitra pengemudi berdasarkan tempat responden bekerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Persentase Perusahaan Tempat Responden Bekerja

No	Perusahaan	Jumlah	Persentase
1	Gojek	106	53%
2	Grab	94	47%
	Jumlah	200	100.00%

Sumber: Hasil olah data primer, 2019

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mitra pengemudi yang bekerja di Gojek sebanyak 53%, sedangkan mitra pengemudi yang bekerja di Grab sebanyak 47%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja pada perusahaan Gojek sebanyak (53%).

4. Lama responden bekerja

Deskripsi karakteristik mitra pengemudi berdasarkan lama responden bekerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Persentase Lama Responden Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-4 bulan	41	20.5%
2	4-8 bulan	27	13.5%
3	8-12 bulan	32	16%
4	1-2 tahun	74	37%

5	>2 tahun	26	13%
	Jumlah	200	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2019

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa mitra pengemudi yang bekerja selama 1 bulan - 4 bulan sebanyak 20.5%, mitra pengemudi yang bekerja selama 4 bulan - 8 bulan sebanyak 13.5%. Mitra pengemudi yang bekerja selama 8 bulan - 12 bulan sebanyak 16%, mitra pengemudi yang bekerja selama 1 tahun - 2 tahun sebanyak 37% dan mitra pengemudi yang bekerja selama lebih dari 2 tahun sebanyak 13%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja selama 1 tahun – 2 tahun.

5. Pendidikan terakhir

Deskripsi karakteristik mitra pengemudi berdasarkan pendidikan terakhir disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Persentase Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tidak Tamat SD	1	0.5%
2	SD	17	8.5%
3	SMP/SLTP	8	4%
4	SMA/SLTA	135	67.5%
5	S1	23	11.5%

6	S2	2	1%
7	Lainnya	14	7%
	Jumlah	102	100.00%

Sumber: Hasil olah data primer, 2019

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa mitra pengemudi yang berpendidikan tidak tamat SD sebanyak 0.5%, mitra pengemudi yang pendidikan terakhirnya SD sebanyak 8.5%, mitra pengemudi yang pendidikan terakhirnya SMP/SLTP sebanyak 4%, mitra pengemudi yang pendidikan terakhirnya SMA/SLTA sebanyak 67.5%, mitra pengemudi yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 11.5%, mitra pengemudi yang pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 1%, dan mitra pengemudi yang memilih lainnya sebanyak 7%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA/SLTA sederajat sebanyak 135 responden (67.5%).

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan memang benar-benar mengukur karakteristik yang dituju (Sandjaja, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial, motivasi, dan kinerja dengan membandingkan nilai nilai korelasi Pearson (R hitung) dengan R

tabel. Jika R hitung lebih besar dari R tabel, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid, sedangkan jika R hitung lebih kecil dari R tabel maka item pertanyaan dikatakan tidak valid (Ghozali, 2013).

Uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial Langsung	X1.1	0.543	0.1388	Valid
	X1.2	0.641	0.1388	Valid
	X1.3	0.707	0.1388	Valid
	X1.4	0.622	0.1388	Valid
	X1.5	0.614	0.1388	Valid
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	X2.1	0.728	0.1388	Valid
	X2.2	0.756	0.1388	Valid
	X2.3	0.678	0.1388	Valid
	X2.4	0.554	0.1388	Valid
	X2.5	0.556	0.1388	Valid
Kompensasi Non Finansial	X3.1	0.576	0.1388	Valid
	X3.2	0.767	0.1388	Valid
	X3.3	0.737	0.1388	Valid
	X3.4	0.714	0.1388	Valid
	X3.5	0.707	0.1388	Valid
	X4.1	0.606	0.1388	Valid
	X4.2	0.757	0.1388	Valid

Motivasi	X4.3	0.689	0.1388	Valid
	X4.4	0.718	0.1388	Valid
	X4.5	0.680	0.1388	Valid
	X4.6	0.798	0.1388	Valid
	X4.7	0.745	0.1388	Valid
Kinerja Pengemudi Ojek <i>Online</i>	Y1	0.790	0.1388	Valid
	Y2	0.784	0.1388	Valid
	Y3	0.827	0.1388	Valid
	Y4	0.773	0.1388	Valid
	Y5	0.816	0.1388	Valid
	Y6	0.780	0.1388	Valid

Sumber: Hasil olah data primer, 2019

Dari data tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas bahwa nilai R Hitung dari semua butir pernyataan pada tiap variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari R Tabel yaitu sebesar 0.1388. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan-pernyataan mengenai kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial, motivasi dan kinerja pengemudi *online* adalah valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kestabilan atau konsistensi hasil yang diperoleh seseorang pada suatu alat ukur. Reliabilitas dapat memberitahu peneliti seberapa informasi yang diberikan oleh suatu alat ukur dapat dipercaya (Sandjaja, 2013). Uji konsistensi internal (reliabilitas) ditentukan dengan koefisien *Cronbach Alpha*. Pengujian ini

menentukan konsistensi jawaban responden atas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach Alpha* di atas 0,60 (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial Langsung	0,613	Reliabel
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	0,672	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,736	Reliabel
Motivasi	0,838	Reliabel
Kinerja Pengemudi Ojek <i>Online</i>	0,882	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2019

Dari data tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variable menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel mengenai kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial, motivasi dan kinerja pengemudi *online* adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada

masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, jika tingkat signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal, jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dikatakan data residual tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

Uji Komogorov-smirnov	Unstandarize Residual
Nilai Komogorov-smirnov	1,161
Sig	0,135

Sumber : Hasil olah data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,135 yang lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent (Ghozali, 2013). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10 (Ghozali, 2013). Uji

multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X ₁	0,199	5,014
X ₂	0,272	3,674
X ₃	0,147	6,813
X ₄	0,117	8,521

Sumber: Hasil olah data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu uji *glejser*.

Uji *glejser* dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2013). Jika nilai probabilitas signifikansi dari variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Sig.
(Constant)	0,057
Total_X1	0,833
Total_X2	0,411
Total_X3	0,584
Total_X4	0,159

Sumber: Hasil olah data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini artinya bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi linear berganda. Berikut hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	R Square	Adjusted R Square	R	Sig. F
Konstanta	8,417	0,000	0,495	0,485		0,000
Total_X1	-0,768	0,000				
Total_X2	1,166	0,000				
Total_X3	-0,420	0,012				
Total_X4	0,617	0,000				

Sumber: Hasil olah data primer, 2019

4.6.1.1 Hasil Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.12 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,417 - 0,768 (X1) + 1,166 (X2) - 0,420 (X3) + 0,617 (X4)$$

Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,417 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial

tidak langsung, kompensasi non finansial dan motivasi) diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 8,417.

2. Koefisien variabel kompensasi finansial langsung (X1) sebesar -0,768 artinya setiap kenaikan variabel X1 sebesar satu satuan, maka nilai kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,768 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Koefisien variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2) sebesar 1,166 artinya setiap kenaikan variabel X2 sebesar satu satuan, maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 1,166 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
4. Koefisien variabel kompensasi non finansial (X3) sebesar -0,420 berarti setiap kenaikan variabel X3 sebesar satu satuan, maka nilai kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,420 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
5. Koefisien variabel motivasi (X4) sebesar 0,617 artinya setiap kenaikan variabel X2 sebesar satu satuan, maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,617 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.6.1.2 Uji Model

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.12, dari hasil uji R^2 diperoleh nilai adjusted R square (R^2) sebesar 0,485, artinya bahwa 48,5% variasi perubahan kinerja pengemudi *online* dapat dijelaskan oleh

variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial, motivasi dan sisanya sebesar 51,5% dijelaskan variabel lain diluar model. Nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ maka model penelitian ini layak digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

4.6.1.3 Hasil Uji Hipotesis

H₁: Kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

Hasil dalam penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien sebesar -0,768 dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya kompensasi finansial langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi finansial langsung yang diterima pengemudi *online* di Yogyakarta meningkat, maka akan mempengaruhi penurunan kinerja pengemudi *online*.

Dalam hal ini biasanya perusahaan akan meningkatkan jumlah bonus yang diberikan kepada pengemudi, akan tetapi perusahaan juga akan meningkatkan jumlah target yang harus dicapai atau diselesaikan oleh para pengemudi untuk memperoleh bonus tersebut, sehingga para pengemudi harus bekerja lebih giat dari normalnya dan hal tersebut menyebabkan pengemudi tidak merasa terdorong atau termotivasi untuk

menyelesaikan jumlah target yang harus diselesaikan untuk memperoleh bonus, sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi penurunan kinerja para pengemudi dan kemungkinan terburuknya adalah perusahaan akan kehilangan para mitra pengemudi.

Menurut Vroom dalam (Munandar, 2001) *ekspektansi* (harapan) menekankan pada hasil yang akan dicapai. Hasil yang diinginkan dipengaruhi oleh tujuan pribadi seseorang dalam mencakup kebutuhan. Dalam hal ini, seseorang akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan akhirnya. Hal tersebut berbeda dengan hasil pengamatan peneliti, dimana kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka dengan sendirinya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta.

Penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2014), (Budianto et al., 2017), (Parodoran et al., 2019), (Fauzi, 2014), yang memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai atau karyawan. Perbedaan ini terjadi karena

adanya perbedaan responden dimana penelitian ini ditujukan kepada pengemudi *online* yang memiliki penghasilan tidak menentu.

H₂: Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien yang positif sebesar 1,166 dan signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Artinya kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan apabila perusahaan memberikan kompensasi finansial tidak langsung misalnya saja potongan harga untuk service kendaraan pada bengkel-bengkel tertentu yang diterima pengemudi *online* di Yogyakarta mengalami peningkatan maka tentu hal tersebut dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi tersendiri yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja pengemudi *online* atau sebanding dengan kinerja yang dihadapi saat melakukan pekerjaan berupa memberikan jasa transportasi *online*.

Menurut Mondy & Noe (2008) kompensasi jenis ini meliputi sekumpulan besar imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan berupa tunjangan berbentuk jaminan sosial, kompensasi bagi karyawan, cuti keluarga, pengobatan, bayaran saat tidak bekerja, asuransi, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan

dengan kepegawaian. Dalam hal ini sejalan dengan hasil pengamatan peneliti, dimana pengemudi akan merasa terdorong untuk meningkatkan kinerjanya ketika perusahaan memberikan suatu kompensasi misalnya berupa asuransi kecelakaan, karena pekerjaan pengemudi sangat berkaitan dengan resiko kecelakaan yang tinggi.

Penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013) dimana variabel kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2014) memperoleh hasil bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai. Budianto et al. (2017) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

Hasil dalam penelitian ini tidak mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien sebesar -0,420 dan signifikan sebesar 0,012 lebih besar dari 0,05. Artinya kompensasi non finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi non finansial yang diterima pengemudi

ojek *online* di Yogyakarta mengalami peningkatan, tentu akan mempengaruhi penurunan kinerja pengemudi ojek *online*.

Menurut Mondy dan Noe (2008) kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas ataupun bonus non finansial. Dalam hal ini apabila perusahaan memberikan kompensasi non finansial misalnya saja pemberian atribut baru gratis bagi pengemudi yang menyelesaikan target yang di syaratkan dan biasanya perusahaan mensyaratkan target tersebut terlalu tinggi atau penawaran tersebut tidak sebanding dengan apa yang telah dikerjakan, maka secara otomatis pengemudi harus bekerja lebih giat dari normalnya, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh ke penurunan kinerja pengemudi untuk mendapatkan apa yang ditawarkan perusahaan. Menurut Vroom dalam (Munandar, 2001) menyatakan bahwa jika harapan untuk memperoleh sesuatu itu rendah, maka kemauan untuk berupaya atau berusaha untuk emapatkan sesuatu tersebut akan menjadi rendah.

Penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Parodoran et al., (2019) dengan hasil bahwa kompensasi non finansial secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fauzi (2014) memperoleh hasil penelitian bahwa scara simultan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Goldman, Reid, & Rothman (2015) menunjukkan hasil

penelitian dimana kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

Hasil dalam penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien sebesar 0,617 dan signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan apabila motivasi yang diberikan perusahaan seperti kebebasan untuk memilih jenis pekerjaan atau pemberian status yang diterima pengemudi atas kinerjanya dilakukan, maka tentu pengemudi secara tidak langsung akan merasa terdorong atau termotivasi dan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pengemudi *online*.

Hal tersebut sejalan dengan hasil pengamatan peneliti, dimana setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan dengan lancar. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah merupakan suatu hal yang penting yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana

dari motivasi. Vroom dalam (Munandar, 2001) teori harapan menyatakan bahwa motivasi karyawan adalah hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan, yaitu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan, dan keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013) dalam penelitiannya ditemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi. Budianto et al. (2017) memperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga terjadi pada penelitian Parodoran et al. (2019) dimana variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.