

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PENGEMUDI *ONLINE* DI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Marga Putra Utama

No. Mahasiswa: 15312299

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PENGEMUDI *ONLINE* DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh :

Nama: Marga Putra Utama

No. Mahasiswa: 15312299



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 14 Oktober 2019

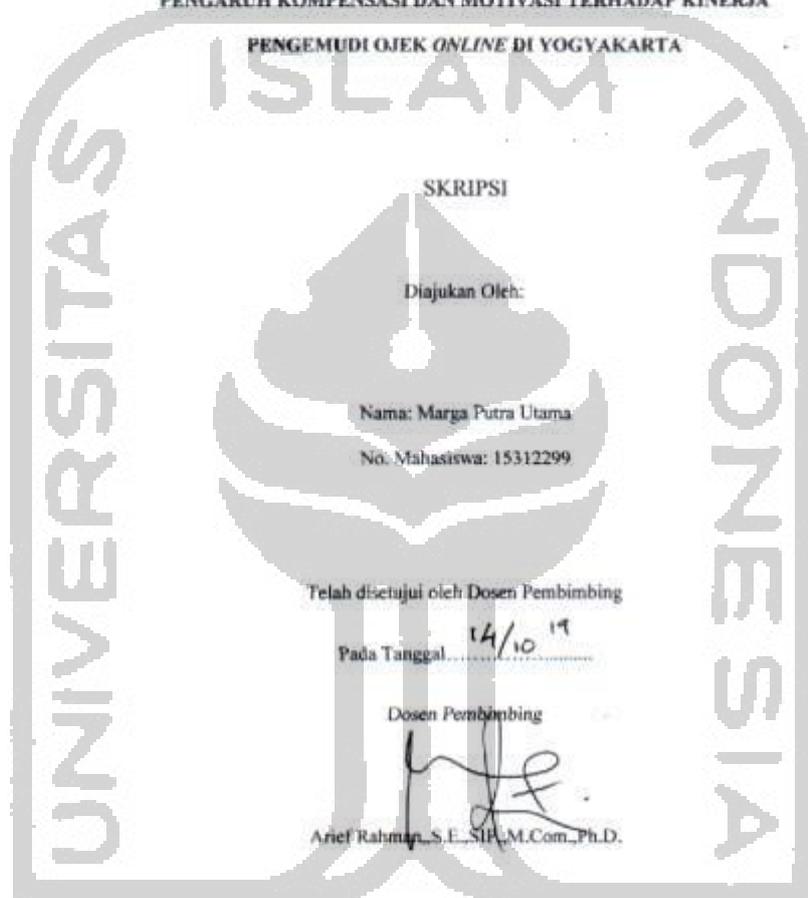



(Marga Putri Utama)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

PENGEMUDI OJEK *ONLINE* DI YOGYAKARTA



وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGEMUDI OJEK
ONLINE DI YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **MARGA PUTRA UTAMA**

Nomor Mahasiswa : **15312299**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 11 November 2019

Penguji/Pembimbing Skripsi : Arif Rahman, SIP., SE., M.Com., Ph.D.

Penguji : Fitriati Akmila, SE, M.Com.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Satrio, B.S., M.Si., Ph.D.

HALAMAN MOTTO

“Ilmu menginginkan untuk diamalkan. Apabila orang mengamalkannya, maka ilmu itu tetap ada. Namun sebaliknya, jika tidak diamalkan, maka ilmu akan

hilang dengan sendirinya”

(Sufyan ats-Tsauri)



HALAMAN PERSEMBAHAN



Skripsi ini Saya persembahkan untuk,

Bapak Sumargiono

Ibu Niken Agati Widyaningsih

Keluarga Besar

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Shalawat dan salam tak lupa penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, dan pengikut beliau hingga akhir zaman yang telah membawa dan menyebarkan agama Islam sebagai rahmatan lil' alamin.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi *Online* di Yogyakarta” disusun untuk memenuhi tugas akhir yaitu skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Strata 1 (S1) pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Sumargiono dan Niken Agati Widyaningsih yang tidak henti-hentinya mendoakan untuk keberhasilan anaknya serta memberikan semangat sehingga penulis dapat berjuang menyelesaikan skripsi untuk membanggakan mereka. Semoga Allah SWT selalu merahmati kalian di dunia dan akhirat.

2. Arief Rahman,,S.E.,M.Com.,Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, ilmu, waktu hingga tenaga untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
3. Keluarga besar Eyang Sarpowijoyo dan Eyang Soegito yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan doa untuk keberhasilan penulis.
4. Teman-teman ojek *online* yang telah menjadi keluarga bagi penulis. Yang telah membantu mengisi data yang diperlukan bagi penulis.
5. Teman-teman Balung Cilik, Hilman, Faqih, Ainun yang telah menemani penulis disaat sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman FUTSAL FE UII yang telah menjadikan penulis sebagai bagian keluarga didalamnya. Terima kasih telah mengajarkan tentang arti kebersamaan selama ini.
7. Miftahus dan Alfian, yang telah membimbing penulis serta memberikan ilmu dalam melaksanakan penelitian ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penyusunan ini. Sehingga penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis

(Marga Putra Utama)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori dan <i>Expectancy Theory</i>	10
2.2. Kinerja.....	12
2.3. Kompensasi.....	16
2.4. Motivasi	21

2.5. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	24
2.6. Hipotesis Penelitian	27
2.7. Kerangka Konseptual.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
3.2. Variabel Penelitian.....	35
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	35
3.4. Persamaan Regresi	36
3.5. Hipotesis Operasional	37
3.6. Instrumen Pengumpulan Data.....	38
3.7. Metode Analitis Data	43
3.7.1. Uji Kualitas Data	43
3.7.1.1. Uji Validitas	43
3.7.1.2. Uji Reliabilitas.....	43
3.7.2. Asumsi Klasik	44
3.7.2.1. Uji Normalitas	44
3.7.2.2. Uji Multikolonieritas	44
3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas	45
3.7.3. Uji Model.....	45
3.7.3.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
3.7.3.2. Uji Kesesuaian Model (F)	46
3.7.4. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Respon Dari Responden.....	48
4.2. Karakteristik Responden.....	48

4.3. Hasil Pengumpulan Data.....	49
4.4. Uji Kualitas Data.....	53
4.4.1. Uji Validitas.....	53
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	55
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	56
4.5.1. Uji Normalitas.....	56
4.5.2. Uji Multikolonieritas.....	57
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.6. Uji Hipotesis.....	59
4.6.1. Hasil Uji Hipotesis.....	59
4.6.1.1. Hasil Persamaan Regresi.....	59
4.6.1.2. Uji Model.....	60
4.6.1.3. Hasil Uji Hipotesis.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
5.1. Kesimpulan.....	69
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	70
5.3. Saran.....	670
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	74
Lampiran 1.....	75
Lampiran 2.....	80
Lampiran 3.....	105
Lampiran 4.....	111
Lampiran 5.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Kuisisioner Kompensasi Finansial Langsung.....	38
Tabel 3.2 Kuisisioner Kompensasi Finansial Tidak Langsung	39
Tabel 3.3 Kuisisioner Kompensasi Non Finansial.....	40
Tabel 3.4 Kuisisioner Motivasi.....	41
Tabel 3.5 Kuisisioner Kinerja.....	41
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	48
Tabel 4.2 Presentase Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.3 Presentase Usia Responden.....	49
Tabel 4.4 Presentase Perusahaan Tempat Responden Bekerja	49
Tabel 4.5 Presentase Lama Responden Bekerja	50
Tabel 4.6 Presentase Pendidikan Terakhir Responden	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual33



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial, motivasi, dan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuisioner terhadap 200 responden yang mewakili beberapa karakteristik seperti jenis kelamin, kelompok usia, tempat bekerja, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi pemberian motivasi berhasil karena para pengemudi merasa puas dan merasakan manfaat dari pemberian motivasi yang diberikan perusahaan. Namun demikian hasil penelitian ini juga menggambarkan bahwa sistem kompensasi masih perlu di evaluasi untuk peningkatan kualitas kinerja pengemudi. Penelitian ini penting bagi akademisi untuk memahami bagaimana pentingnya kompensasi dan motivasi yang diberikan dalam suatu perusahaan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja.



ABSTRACT

This research aims to examine the effect of compensation and motivation on the performance of online drivers in Yogyakarta. The variables used in this study are direct financial compensation, indirect financial compensation, non-financial compensation, motivation, and performance. This research uses a quantitative method by distributing questionnaires to 200 respondents representing several characteristics such as gender, age group, place of work, length of work, and last education. The results of this research indicate that the implementation of motivational success was successful because the drivers were satisfied and felt the benefits of providing motivation provided by the company. However, the results of this research also illustrate that the compensation system still needs to be evaluated for improving the quality of driver performance. This research is important for academics to understand how important compensation and motivation is given in a company.

Keywords: *Compensation, Motivation, Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern saat ini dengan berkembangnya teknologi tiap orang mempunyai beragam aktivitas dan untuk memenuhi aktivitas tersebut tiap orang memerlukan adanya transportasi sebagai alat bantu dalam melakukan aktivitasnya. Dengan adanya pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat, kebutuhan akan transportasi akan semakin meningkat pula, terutama dalam jasa transportasi, hal ini lah yang menyebabkan semakin berkembangnya dunia bisnis di sektor jasa transportasi.

Beberapa tahun yang lalu, kita mengenal ojek adalah jasa transportasi yang menawarkan jasa tumpangan dengan menggunakan sepeda motor. Pada saat itu ojek memakai sistem pangkalan berbasis wilayah di tempat-tempat yang sekiranya ramai terjadinya aktivitas. Pengendara ojek dari wilayah lain tidak bisa sembarangan “mangkal” di suatu wilayah tanpa ijin dari pengendara ojek di wilayah tersebut. Untuk menggunakan jasa ojek, pemakai jasa harus membayar sesuai kehendak pengemudi. Namun saat ini manusia dapat beradaptasi maupun turut mengembangkan dan memanfaatkan teknologi yang terus berkembang, mulai dari sistem elektronik, sistem perbankan, navigasi, bahkan hal yang tidak terpikirkan sebelumnya, yaitu digunakan sebagai penunjang ojek. Hal ini kemudian berkembang menjadi lebih kreatif sehingga terciptalah ojek-okek yang berbasis *online*.

Pada dasarnya ojek *online* muncul karena desakan permintaan dari konsumen yang membutuhkan transportasi yang cepat dan mudah diakses khususnya di dalam kota-kota besar yang banyak terjadi kemacetan. Pada awal penerapan ojek *online*, pemesan memanfaatkan *call center* perusahaan untuk menghubungkan pemesan dengan pengemudi sebagai cara untuk memesan ojek, namun kini dapat menggunakan *smartphone* dan aplikasi-aplikasinya yang semakin mudah didapatkan. Hingga kini tren tersebut diterapkan terhadap perusahaan yang menaungi pengemudi-pengemudi ojek online dengan aplikasi yang mereka buat sendiri contohnya perusahaan jasa transportasi yang kini sudah mempunyai nama besar di Indonesia seperti Gojek dan Grab yang memudahkan pengguna jasa melakukan aktivitas.

Gojek didirikan pada tahun 2010 oleh Nadiem Makarim, Michaelangelo Moran, dan Kevin Aluwi. Awalnya Gojek bertindak sebagai penghubung konsumen dengan ojek tradisional, konsumen terlebih dahulu menghubungi operator Gojek lewat telepon dan operator akan meminta ojek untuk melakukan penjemputan. Pada Januari tahun 2015 munculah aplikasi Gojek yang memudahkan konsumen yang memesan driver Gojek dari *smartphone*. Selain itu Gojek pandai menangkap peluang dan dapat mengikuti perkembangan jaman karena disamping menjadi pengantar penumpang, Gojek juga memberikan berbagai layanan demi kemudahan dan kenyamanan pengguna jasa seperti *GoCar*, *GoFood*, *GoSend*, dan lain-lain (Gojek, 2019).

Grab dikembangkan sejak tahun 2012 oleh Anthony Tan, yang merupakan lulusan Harvard Business School. Usahanya dimulai dengan merintis GrabTaxi

pada tahun 2012. *GrabBike* yang merupakan layanan tambahan dimulai di Vietnam pada akhir tahun 2014 yang kemudian terus merambah hingga ke Jakarta, hingga akhirnya *GrabBike* sudah berkembang pesat di Indonesia dibarengi dengan layanan tambahan yaitu *GrabCar* dan saat ini perusahaan Grab sudah dapat bersaing dengan Gojek dalam jasa transportasi (Grab, 2019).

Seiring dengan berjalannya waktu, kompetisi dalam dunia usaha tidak dapat dihindarkan dengan munculnya para pesaing usaha terutama dalam bidang jasa transportasi. Dalam hal ini perusahaan ojek online khususnya dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik bagi pengguna jasa dan perlunya perhatian kepada para karyawan dan mitra. Dari hal tersebut perusahaan dituntut untuk berupaya bagaimana mengelola manajemen organisasi yang baik dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusianya dengan perencanaan dan pengendalian yang tepat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam ketatnya kompetisi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam keberhasilan suatu usaha. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan penentu berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi yang akan dicapai. Sehingga organisasi dituntut untuk memberikan suatu timbal balik baik berupa kompensasi maupun motivasi kepada karyawan sesuai kinerja yang telah dilakukannya terhadap organisasi.

Pada tanggal 1 Mei 2019, Kemenhub menerapkan aturan baru mengenai tarif ojek *online* yang tertuang dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 dan menetapkan batas atas dan batas bawah tarif ojek *online*

berdasarkan tiga zona dengan tarif yang berbeda-beda setiap zona (Detik Finance, 2019). Ditetapkannya aturan baru tersebut membuat manajemen dituntut untuk melakukan suatu inovasi seperti penyesuaian insentif dan upaya lainnya dengan tujuan meningkatkan kinerja pengemudi sehingga keselarasan tujuan antara pengemudi dengan perusahaan tetap tercapai.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu aktivitas dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan. Kinerja dalam penelitian ini merupakan persepsi para pengemudi dalam pemberian jasa transportasi ojek *online*. Kinerja pengemudi ojek *online* merupakan salah satu aspek terpenting untuk keberlanjutan usaha ini karena keberadaan pengemudi ojek *online* yang berkualitas akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam menjaga keberlangsungan perusahaan-perusahaan jasa ojek *online*, perhatian perusahaan pada komitmen mitra pengemudi terhadap perusahaan merupakan hal yang sangat penting agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Maka dari itu diperlukan sistem manajemen yang baik untuk mengelola hubungan antara perusahaan dan karyawan atau mitra khususnya mengenai tata kelola kompensasi untuk pekerja di perusahaan sehingga hubungan antara mitra pengemudi dan perusahaan dapat terjalin dengan baik dan saling menguntungkan.

Selain kompensasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Mulyasa (2003), motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan suatu hal yang penting karena sebagai daya penggerak utama

bagi karyawan dalam mencapai apa yang diinginkannya, sehingga secara tidak langsung perusahaan akan berjalan dengan efektif. Oleh karena itu para manajer diharapkan dapat memberikan motivasi kepada para karyawan agar keselarasan tujuan dalam perusahaan dapat tercapai.

Penelitian yang dilakukan Bagyo (2009) dimana kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi, sedangkan variabel kompensasi non finansial tidak mempunyai hubungan secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, kinerjanya meningkat karena pemberian kompensasi finansial dan non finansial dapat membuat karyawan merasa puas, bukan karena karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Edi (2011) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Kedua, sistem kompensasi finansial yang tinggi mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Ketiga, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap sistem kompensasi finansial, artinya motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan peningkatan sistem kompensasi finansial. Agung, Yonathan, dan Syaharuddin (2017) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan untuk perusahaan, sedangkan kompensasi finansial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wijaya (2013) dan sebagai sumber referensi utama bagi penulis, dimana kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek *online*, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek *online*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wijaya (2013) terletak pada variabel kompensasi dimana penulis menambahkan variabel kompensasi non finansial dan responden yang digunakan adalah pengemudi *online* dimana pengemudi *car* juga terlibat, serta responden pada penelitian ini hanya pengemudi *online* yang beroperasi di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak di responden yang digunakan karena penelitian ini meneliti pengemudi *online* sebagai mitra kerja dari perusahaan bukan manajer dari perusahaan dimana kompensasi yang diberikan belum tentu sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan dari masalah yang dimuat oleh situs berita online tersebut dan hasil-hasil dari penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk mengetahui hubungan antara kompensasi yang diberikan untuk pengemudi serta motivasi terhadap kinerja para pengemudi *online* khususnya di wilayah Yogyakarta, terlebih apabila ada perubahan-perubahan yang terjadi dalam kebijakan pemberian kompensasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dibahas adalah:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh pada kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta.
2. Menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis dan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi atas bagaimana pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pengemudi *online* serta menjadi dasar bagaimana pentingnya kompensasi dan motivasi yg diberikan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan yang dapat membantu perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang pada umumnya dan perusahaan yang menjadi subyek penelitian pada khususnya dalam pengambilan keputusan terkait pemberian kompensasi pegawai sehingga nantinya dapat terhindar dari masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah pemberian kompensasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan teori yang mendasari pembahasan secara terperinci yang memuat tentang kinerja, kompensasi, dan motivasi.

Dalam bab ini juga memaparkan tinjauan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan gambar kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, persamaan regresi, formula hipotesis, instrumen pengumpulan data, dan metode analitis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi memaparkan dari hasil-hasil tahapan penelitian, mulai dari respon dari responden, karakteristik responden, hasil pengolahan data beserta pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

A. *Expectancy Theory*

Expectancy Theory yang dikemukakan oleh Vroom dalam (Munandar, 2001), mengemukakan suatu teori yang disebutnya sebagai “Teori Harapan”. Menurut teori ini berargumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output tersebut bagi suatu individu. Dalam istilah yang lebih praktis, teori harapan menyatakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu rendah, maka kemauan untuk berupaya akan menjadi rendah. Teori harapan didasarkan pada asumsi bahwa karyawan akan memilih untuk memberikan usaha yang maksimal apabila terdapat kesempatan yang patut bahwa pekerjaan yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan (Sweeney & McFarlin, 2002).

Teori ini menekankan pada motivasi individu dalam pemrosesan informasi. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berada dalam diri manusia yang akan mempengaruhi cara bertindak, dengan

demikian motivasi akan berpengaruh terhadap hasil kinerja individu. Menurut Vroom dalam (Munandar, 2001) motivasi adalah hasil dari tiga komponen, yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan mengacu pada kekuatan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. Hal ini merupakan ungkapan kadar keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

2. Harapan

Harapan adalah kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas. Hal ini menunjukkan harapan dinyatakan sebagai kemungkinan perkiraan karyawan tentang hubungan antara upaya dan prestasi.

3. Sarana

Sarana menunjukkan keyakinan karyawan bahwa akan memperoleh suatu imbalan apabila tugas dapat diselesaikan.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, kinerja pengemudi akan semakin baik apabila terdapat suatu dorongan atau motivasi dari pihak perusahaan misalnya dalam bentuk jumlah insentif yang diberikan perusahaan ataupun sesuatu yang lain sehingga dengan sendirinya pengemudi akan merasa terdorong untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksimal. Hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan jasa transportasi *online* adalah memastikan bahwa tujuan kinerja bersifat realistis, apabila mitra pengemudi tidak mencapai tujuan kinerja yang

diharapkan, maka motivasi bekerjapun menjadi rendah. Namun sistem motivasi yang berdasarkan pada keadilan tidak dihubungkan dengan sistem berdasarkan dengan kesamaan, dimana setiap individu diberikan penghargaan yang sesuai dengan kualitas kerja dan hasil kerja pada masing-masing individu.

2.2 Kinerja

Kinerja suatu perusahaan tidak bisa lepas dari bagaimana pengelolaan Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) yang baik, dimana SPM adalah suatu mekanisme secara formal didesain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang dan pencapaian harapan serta memperoleh hasil (output) yang diinginkan, dengan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai oleh organisasi dan perilaku yang diinginkan partisipan (Porporato, 2006). Kemudian SPM merupakan sarana pengumpulan dan penggunaan informasi untuk membantu dan mengkoordinasikan proses pembuatan perencanaan untuk mencapai kinerja dan tujuan yang optimal. Menurut Merchant & Stede (2012) ada tiga hal yang menimbulkan permasalahan dalam *Management Control*, yaitu:

1. *Lack of Direction* (Kurangnya Instruksi)

Beberapa pegawai bekerja kurang memuaskan dikarenakan mereka tidak tahu apa yang organisasi inginkan dari mereka. Ketika *lack of direction* ini terjadi, maka dapat terjadi perilaku yang sembarangan. Oleh karena itu, fungsi *management control* adalah bagaimana mereka dapat memberi kontribusi instruksi secara langsung untuk memenuhi tujuan organisasi.

2. *Motivational Problem* (Permasalahan Motivasi)

Meskipun pegawai mengerti apa yang diharapkan, beberapa dari mereka tidak bekerja sesuai harapan organisasi karena permasalahan motivasi.

Permasalahan motivasi sering terjadi karena tujuan individu dan organisasi tidak sejalan, dimana individu pegawai hanya berpikir untuk dirinya sendiri.

3. *Personal Limitation* (Keterbatasan Personal)

Permasalahan dalam hal ini adalah bagaimana SPM dapat menanggulangi permasalahan saat ada pegawai yang sudah diberi instruksi yang jelas, pegawai tersebut juga mempunyai motivasi yang tinggi, tetapi kurang mempunyai kemampuan untuk mendapatkan hasil sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Dari permasalahan-permasalahan tersebut, perusahaan harus melakukan beberapa pengendalian agar terciptanya keselarasan tujuan antara perusahaan dengan karyawannya atau *goal congruence* sehingga kinerja perusahaan dapat dikatakan optimal. Menurut Armesh *et al.*, (2010) dalam SPM terdiri dari alat-alat dan sistem yang digunakan oleh manajer untuk memastikan keputusan dan perilaku pegawai konsisten dengan strategi dan tujuan organisasi dengan mengeluarkan sistem yang menunjang pengambilan keputusan (*decision support system*). Hal tersebut menunjukkan bahwa SPM merupakan sistem yang terintegrasi dan suatu kebutuhan untuk mengawasi organisasi dari berbagai aspek yang dengan sistem tersebut perilaku pelaku-pelaku dalam organisasi dapat dikontrol, dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa SPM akan berimplikasi pada peningkatan kinerja perusahaan.

A. Pengertian kinerja

Menurut Sinambela (2012) kinerja merupakan hasil dari penilaian pekerjaan menggunakan metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan *ratio* suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pendapat Mathis & Jackson (2010) kinerja pegawai merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi atau timbal balik kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Berdasarkan ketiga pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi kepada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan kriteria yang ditetapkan.

B. Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2009) indikator dari kinerja adalah:

a. Keterampilan kerja

Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

b. Kualitas pekerjaan

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapihan.

c. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

d. Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide atau gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

e. Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

f. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

g. Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologi terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, komitmen, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan imbalan.

2.3 Kompensasi

A. Pengertian kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai meningkatkan kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap loyalitas dan prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberi kompensasi.

Pengertian kompensasi menurut Ardana (2012) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Dengan demikian perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan suatu balas jasa

kepada karyawan atas kerja keras dan loyalitas yang mereka berikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Pangabean dalam (Subekhi, 2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Anthony & Govindarajan (2007) mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan atas apa yang telah dikerjakannya baik secara finansial maupun non finansial. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat dan mempengaruhi kinerja para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab apabila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain.

B. Jenis-Jenis Kompensasi

Komponen kompensasi dibagi dalam 2 macam (Mondy, 2008):

1. Kompensasi Finansial

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mondy & Noe (2008) kompensasi finansial terbagi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung.

a) Kompensasi finansial langsung

- Gaji

Gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, caturwulan, bulanan, dan mingguan.

- Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kerjanya melebihi standar yang ditentukan.

b) Kompensasi finansial tidak langsung

- Tunjangan

Biasanya berbentuk jaminan sosial, kompensasi bagi karyawan, cuti keluarga, pengobatan, bayaran saat tidak bekerja, asuransi, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

2. Kompensasi Non Finansial

Menurut Mondy & Noe (2016) kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Sunyoto (2012) mendefinisikan kompensasi non finansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk selain uang.

Terdapat dua komponen kompensasi non-finansial (Mondy, 2016):

a) Kompensasi non-finansial berkaitan dengan pekerjaan.

Kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi. Contohnya: pekerjaan yang bermanfaat, pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang memuaskan, pekerjaan yang menantang, dan sebagainya.

b) Kompensasi non-finansial berkaitan dengan lingkungan pekerjaan.

Dapat berupa:

- Supervisi kompetensi

Proses pembimbingan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawannya agar karyawan tersebut mampu berkompeten dalam meningkatkan kinerjanya.

- Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi dimana karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam mengerjakan tugas.

- Simbol status yang pantas

Simbol status merupakan imbalan organisasi yang mengambil banyak bentuk seperti misalnya ukuran dan lokasi kantor, ukuran dan kualitas meja kerja, kedekatan tempat parkir dengan kantor.

C. Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2007) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara manajer dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.4 Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. 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. Motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru dimana ketika pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja disatu sisi mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan disisi lain untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya.

Menurut Robbins dalam (Yunowo, 2011), motivasi adalah satu proses yang menghasilkan intensitas, arah, dan ketekunan pribadi dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam melakukan tanggungjawab dan perannya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

A. Teori Motivasi

Maslow dalam (Hasibuan, 2010) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Kebutuhan manusia tersusun dalam jenjang/hierarki, yakni:

- a. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
- b. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan kemanan) adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- d. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise) adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- e. *Self Actualization* (aktualisasi diri) adalah kebutuhan akan katualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

B. Macam-Macam Motivasi

Macam-macam motivasi menurut Hasibuan (2014) yaitu:

a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung bersama-sama berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi, dan UMKM Samarinda, namun secara parsial diketahui bahwa variabel kompensasi langsung merupakan variabel yang paling signifikan dan memiliki pengaruh yang paling signifikan dan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor perindustrian, perdagangan, koperasi, dan UMKM Samarinda.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek *online*. Hal yang sama terjadi pada kompensasi finansial tidak langsung yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek *online*. Hasil berbeda terjadi pada motivasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiarto, Pongtuluran, & Syaharuddin (2017) meneliti tentang pengaruh etika kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, dalam penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil populasi seluruh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yang berjumlah 115 karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Parodoran, Rasipan, & Kurniawan (2019) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, studi kasus pada PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 80 karyawan produksi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil yang sama juga terjadi pada variabel motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014) dengan hasil penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif dengan sampel sebanyak 71 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Goldman, Reid, & Rothman (2015) menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih jelas dan detail dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Dewi (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Samarinda	Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung; Produktifitas Kerja	Secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung bersama-sama berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai, secara parsial variabel kompensasi langsung memiliki pengaruh signifikan dan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktifitas kerja pegawai.
2	Wijaya (2013)	Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi	Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Motivasi; Kinerja	Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Hasil berbeda terjadi pada motivasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja

		Ojek <i>Online</i> di Jakarta		pengemudi ojek <i>online</i> .
3	Budianto, Pongtuluran, & Syaharuddin (2017)	Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Ramayana	Etika kerja, Motivasi kerja, dan Kompensasi finansial; Kinerja karyawan	Etika kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana.
4	Parodoran, Rasipan, & Kurniawan (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya.	Kompensasi dan Motivasi; Kinerja karyawan	Kompensasi dan motivasi secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda.	Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial; Kinerja Karyawan	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Goldman, Reid, &	Pengaruh Pemberian	Kompensasi finansial dan	Kompensasi finansial dan non

	Rothman (2015)	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kopanitia	Kompensasi non finansial; Kinerja Karyawan	finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	----------------	--	--	---

2.6 Hipotesis Penelitian

A. Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja pengemudi *online*

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting 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. Menurut Mondy dan Noe (2008) Kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus).

Menurut Vroom dalam (Munandar, 2001) tentang teori harapan, setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ketika seseorang melakukan sesuatu atas sebuah pekerjaan, maka kemungkinan suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan tersebut.

Pernyataan-pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2014) memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi langsung berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai. Budianto et al., (2017) memperoleh hasil bahwa kompensasi finansial yang menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Parodoran et al., (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fauzi (2014) memperoleh hasil dalam penelitiannya bahwa kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan pada penelitian Wijaya (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

B. Pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja pengemudi *online*.

Menurut Mondy & Noe (2008) Kompensasi jenis ini meliputi 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. Menurut Vroom dalam (Munandar, 2001) tentang teori harapan, seseorang akan termotivasi untuk melakukan suatu tindakan tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut, salah satunya imbalan berupa kompensasi finansial tidak langsung.

Teori harapan di atas didukung 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 Wijaya (2013) menunjukkan hasil penelitian yang berbeda dimana variabel kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis berikut dapat dirumuskan:

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

C. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pengemudi *online*.

Menurut Mondy & Noe (2008) Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk nominal atau uang, tetapi berwujud fasilitas. 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 teori ini, seseorang akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan akhirnya.

Pernyataan tersebut didukung 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 secara simultan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Goldman, Reid, & Rothman (2015) menunjukkan hasil penelitian dimana kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

D. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pengemudi *online*.

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 hal yang sangat penting yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Vroom dalam (Munandar, 2001) teori harapan menyatakan bahwa motivasi karyawan adalah hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan, yaitu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya

atau usaha akan menyebabkan kinerja yang diharapkan, dan keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan.

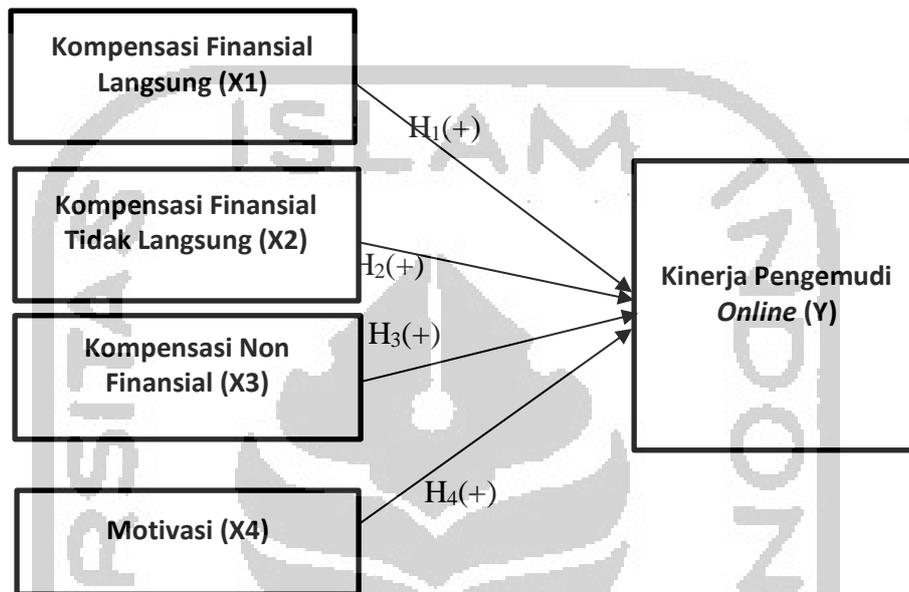
Teori harapan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013) dalam penelitiannya ditemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi. Budianto et al. (2017) memperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga terjadi pada penelitian Parodoran et al. (2019) dimana variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

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

2.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual penelitian yang akan dilakukan ini dibuat untuk mempermudah memahami bagaimana pengaruh dari variable bebas (independen) dalam penelitian ini yaitu, kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial, dan motivasi terhadap variable terikat (dependen) yaitu kinerja pengemudi *online*. Hipotesis-hipotesis penelitian ini merumuskan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial, dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari sasaran pengumpulan data penelitian adalah seluruh pengemudi atau mitra dari perusahaan ojek *online* khususnya perusahaan Gojek dan Grab di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Teknik *Convenience sampling* adalah sebagai kumpulan informasi dari anggota-anggota populasi yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi tersebut (Sugiyono, 2006). Dengan demikian siapa saja yang dapat memberikan informasi baik secara tidak sengaja atau kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel, bila dilihat orang yang memberikan informasi-informasi tersebut cocok sebagai sumber data (Suen, Huang, & Lee, 2014). Berdasarkan pada penjelasan tersebut, sampel penelitian ini diambil dari seluruh pengemudi *online* yang beroperasi di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta yang ditemui oleh peneliti secara langsung. Untuk pengambilan data penelitian ini menggunakan teknik survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Seluruh pengemudi *online* (termasuk pengemudi *car*) yang masih aktif atau tidak putus mitra.

2. Beroperasi di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Semua hasil yang diperoleh dari responden dapat dijadikan sumber data.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun variabel dalam penelitian ini meliputi:

- Variabel independen
Pemberian kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial pada pengemudi *online*; Motivasi pengemudi *online*.
- Variabel dependen
Kinerja pengemudi *online*.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan pengambilan data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada para pengemudi *online* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komunikasi internet (media sosial, email, aplikasi chat) berkaitan dengan kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, kompensasi non finansial, motivasi, serta kinerja para pengemudi *online*.

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2006) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai pedoman untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Alternatif jawaban dalam penelitian ini dibagi dalam lima kategori kemudian diberi skor dari satu sampai lima, dimana skor satu bermakna sangat tidak setuju sampai dengan lima yang berarti sangat setuju.

3.4 Persamaan Regresi

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas atau independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen (Ghozali, 2013).

Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja pengemudi ojek *online*

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien Regresi

X1: Kompensasi keuangan langsung

X2: Kompensasi keuangan tidak langsung

X3: Kompensasi non finansial

X4: Motivasi

e: *Error*

3.5 Hipotesis Operasional

Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Pengemudi Online.

Ho1: $\beta_1 \leq 0$: Kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

Ha1: $\beta_1 > 0$: Kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pengemudi Online.

Ho2: $\beta_2 \leq 0$: Kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

Ha2: $\beta_2 > 0$: Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pengemudi Online.

Ho3: $\beta_3 \leq 0$: Kompensasi non finansial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

Ha3: $\beta_3 > 0$: Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi *Online*.

Ho4: $\beta_4 \leq 0$: Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

Ha4: $\beta_4 > 0$: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi *online*.

3.6 Instrumen Pengumpulan Data

Instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner. Dengan metode kuesioner ini responden akan diminta untuk mengisi tingkat persetujuan atau ketidak-persetujuan tentang pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner. Variabel-variabel yang ditanyakan dalam kuesioner ini terdiri dari variabel independen terdiri dari pemberian kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial dan motivasi; serta variabel dependen yaitu kinerja.

a) Kompensasi finansial langsung

Mondy & Noe (2008) kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Kuisioner ini tidak menggunakan pertanyaan mengenai gaji karena responden yang dituju adalah pengemudi *online*, dimana mereka tidak menerima gaji melainkan mendapat upah dan insentif dari jasa ojek online yang diberikan oleh pengguna jasa. Dalam penelitian ini, pengambilan data menggunakan

kuisisioner yang disusun berdasarkan penelitian sebelumnya dengan beberapa penyesuaian sebanyak 5 item pertanyaan dengan skala interval 1 sampai dengan 5, dimana 1 bermakna sangat tidak setuju sampai dengan 5 yang bermakna sangat setuju.

Tabel 3.1 Kuisisioner Kompensasi Finansial Langsung

No	Pertanyaan
1	Penghasilan yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari
2	Penghasilan yang saya dapatkan perhari relatif sama
3	Penghasilan yang saya terima sudah sesuai dengan kompetensi/keahlian yang saya miliki
4	Semakin bertambah jumlah mitra pengemudi, semakin menurunnya penghasilan yang didapat mitra pengemudi
5	Insentif atau bonus yang diberikan adil kepada setiap mitra pengemudi

Jannah (2013)

b) Kompensasi finansial tidak langsung

Mondy & Noe (2008), biasanya berbentuk jaminan sosial, kompensasi bagi karyawan, cuti keluarga, pengobatan, bayaran saat tidak bekerja, asuransi, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian. Pengambilan data menggunakan kuisisioner yang disusun berdasarkan penelitian sebelumnya dengan beberapa penyesuaian sebanyak 5 item pertanyaan dengan skala interval 1 sampai dengan 5.

Tabel 3.2 Kuisiener Kompensasi Finansial Tidak Langsung

No	Pertanyaan	
1	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya	Jannah (2013)
2	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan secara adil kepada semua <i>driver</i> sesuai dengan beban kerja	
3	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan untuk pengemudi ojek <i>online</i>	
4	Adanya asuransi bagi pengemudi ojek <i>online</i> dapat membantu saya ketika terjadi kecelakaan	
5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan diskon fasilitas bengkel untuk <i>service</i> kendaraan mitra pengemudi secara adil	

c) Kompensasi non finansial

Menurut Mondy & Noe (2016) kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Pengambilan data menggunakan kuisiener yang disusun berdasarkan penelitian sebelumnya dengan beberapa penyesuaian sebanyak 5 item pertanyaan dengan skala interval 1 sampai dengan 5.

Tabel 3.3 Kuisiener Kompensasi Non Finansial

No	Pertanyaan	Polnaya (2007)
1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada pengemudi untuk	

	mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keinginan saya.
2	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi pengemudi untuk bekerja sesuai keinginannya
3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi pengemudi
4	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif (seperti menyediakan tempat penjemputan pelanggan)
5	Sesama pengemudi di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.

d) Motivasi

Hasibuan (2014) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pengukuran variabel motivasi ini mengadopsi kuesioner penelitian oleh Siagian (2016) dengan beberapa penyesuaian pertanyaan dan skala interval 1 sampai dengan 5.

Tabel 3.4 Kuisisioner Motivasi

No	Pertanyaan	Siagian (2016)
1	Saya bekerja di perusahaan ojek <i>online</i> untuk memperoleh kompensasi (penghasilan, bonus, tunjangan, dll)	
2	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	

3	Saya belum merasa puas bila pulang tidak membawa hasil maksimal
4	Bonus dan gaji besar menambah semangat saya dalam bekerja
5	Saya senang menerima semua jenis pekerjaan asalkan saya mampu
6	Saya ingin memperbaiki ekonomi keluarga
7	Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan saat ini

e) Kinerja

Mangkunegara (2012) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengambilan data menggunakan kuisioner yang disusun berdasarkan penelitian sebelumnya dengan beberapa penyesuaian sebanyak 6 item pertanyaan dengan skala interval 1 sampai dengan 5.

Tabel 3.5 Kuisioner Kinerja

No	Pertanyaan	
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan/pesanan yang diberikan pelanggan kepada saya	Wulandari (2015)
2	Saya selalu melakukan pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	

5	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas	
6	Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan saya	

3.7 Metode Analitis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 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 (Ghozali, 2013). Tes ini menggunakan aplikasi SPSS 20.

3.7.1.2 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). Tes ini menggunakan aplikasi SPSS 20.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 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 model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk menguji normalitas residual, peneliti menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S). 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. Pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS 20.

3.7.2.2 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 independen (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 . Pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS 20.

3.7.2.3 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. Pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS 20.

3.7.3 Uji Model

3.7.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2013). Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi. Nilai *adjusted* koefisien

determinasi yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung.

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2013). Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 kecil artinya kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu artinya variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Tes ini menggunakan aplikasi SPSS 20.

3.7.3.2 Uji Kesesuaian Model (F)

Uji Kesesuaian Model digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. jika nilai probabilitas kurang dari 0,05 atau 5% maka H_0 diterima atau dapat dikatakan signifikan yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan tidak signifikan yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Tes ini menggunakan aplikasi SPSS 20.

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Regresi berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel terhadap suatu variable (Ghozali, 2013). Cara untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2013).

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 kuisioner, 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 kuisioner *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 kuisioner *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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh perusahaan terhadap mitra pengemudi masih belum sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.
2. Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan terhadap mitra pengemudi sudah sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.
3. Kompensasi non finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap mitra pengemudi masih belum sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi *online* di Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap mitra pengemudi sudah mempengaruhi kinerja yang telah dilakukan.

5.2 KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian ini. Keterbatasan penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian ini terkendala dalam pengambilan sampel dan pengumpulan data menggunakan kuesioner ada kemungkinan jawaban responden yang kurang objektif sehingga menimbulkan hasil yang kurang menunjukkan hasil yang sebenarnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel independen (kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial dan motivasi). Oleh karena itu variabel-variabel tersebut belum dapat menjelaskan secara maksimal mengenai pengaruh terhadap kinerja pengemudi.
3. Peneliti mengalami kesulitan dalam menentukan jumlah populasi pengemudi *online* yang tepat pada masing-masing perusahaan jasa ojek *online* sehingga ada kemungkinan jumlah sampel yang peneliti tetapkan belum tepat.

5.3 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang dihadapi peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat menjelaskan suatu pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja pengemudi *online*.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya juga meneliti selain pengemudi *online*, karena perusahaan ojek *online* seperti Gojek dan Grab memiliki

layanan lain seperti taksi *online*, pemesanan makanan secara *online*, pengiriman barang, hingga jasa pembelian tiket secara *online*.

3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain atau menanbah metode lain dalam pengambilan sampel dan pengumpulan data sehingga data yang diperoleh lebih akurat.

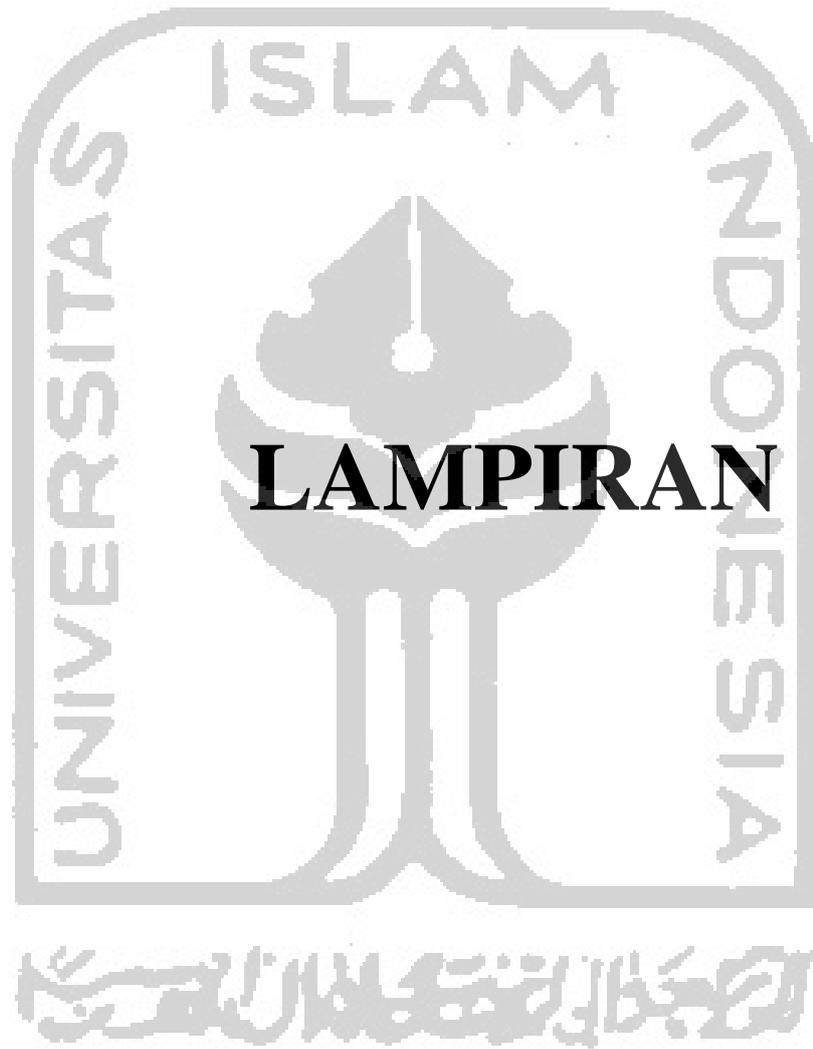


DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. 2007. *Management Control System 12th Edition*. New York: McGraw-Hill
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Armash, H., Salarzahi, D. H., & Kord, D. 2010. Management Control System. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol. 2 No. 6, 193-206.
- As'ad, M, 2003. *Psikologi Industry*, Edisi ke-4. Yogyakarta: Liberty.
- Bagyo, Yupono .2009. "Komitmen Organisasi Merupakan Variabel Mediasi Hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(4), 954-966.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, Y. (2017). "Pengaruh Etika Kerja , Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 1-5.
- Chandra, A.A., 2019. Daftar Lengkap Tarif Baru Ojol. Ojol. Detik Finance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4531521/daftar-lengkap-tarif-baru-ojol>. (1 Mei 2019).
- Dewi, V.F., (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 230-244.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakido Utama Samarinda Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(3), 172-185.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (7th ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L. 2003. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses. Jilid I, Edisi VIII*. Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Gojek. 2019. "Tentang Kami". Diakses 15 Agustus. <https://www.gojek.com/>.
- Grab. 2019. "Tentang Grab". Diakses 15 Agustus. <https://www.grab.com/id/>.
- Haie, Joseph F. 1998. "Statistik Dasar Pengelompokan dan Penyajian Data". Diakses 20 Agustus, dalam <http://www.ebook-seacrh-engine.com>.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Jannah, R. 2013. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Jenepono." Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Leonardo, E., & Andreani F. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanita. *AGORA*, 3(2), 28-31
- Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masnidar Nasution, L. 2017. "Statistik Deskriptif." *Jurnal Hikmah*, 14(1), 49–55.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2010. *Human Resource Management. South Western: Cengage Learning. Gomes, Faustino Cardoso, (2003)*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Merchant, K. A., & Stede, W. A. 2012. *Management Control System*. Hampshire: Prentice Hall
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mondy, R. W., Martocchio, J. J. 2016. *Human Resource Management 14th Edition Global Edition*. London: Pearson
- Munandar, Ashar S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia : Jakarta.
- Parodoran, Y. D. S., Rasipan, R., & Kurniawan, E. N. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Action Seribu Berkat." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(1), 23. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i1.191>
- Polnaya, Irene Patty. 2007. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia." Tesis, Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin
- Porporato Marcell., 2006 "Impact of Management Control Systems' Intensity of Use on Joint Venture's Performance: an Empirical Assessment", *Journal of Management Control System*. Vol 21: p. 512-562
- Sandjaja, F. N. W. S. S. 2013. "Uji Validitas dan Reliabilitas Index of Teaching Stress (ITS)." *Jurnal NOETIC Psychology*, 3(2), 104–127.

- Siagian, Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Penelitian dan Aplikasi Dengan SPSS For Windows*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sweeney, Paul D., McFarlin, Dean B. (2002). *Organizational Behavior: Solutions For Management*. Boston: McGraw-Hill International
- Wijaya, A.L., 2013. "Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Finansial Tidak Langsung, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi Ojek *Online* di Yogyakarta." Skripsi, Universitas Islam Indonesia.
- Wulandari, D. 2015. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi." Skripsi, Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wu Suen, L. J., Huang, H. M., & Lee, H. H. 2014. "A Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling." *Journal of Nursing*, 61(3), 105–111. <https://doi.org/10.6224/JN.61.3.105>
- Yuwono, I., Suhariadi, Fendy., Handoyo, Seger., Fajrianti., Muhamad, B. S., dan Septiarini, B. G., 2005. *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.



LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGEMUDI OJEK ONLINE DI YOGYAKARTA

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth pengemudi ojek *online* Yogyakarta, dalam rangka menyelesaikan skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi *Online* Di Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marga Putra Utama
NIM : 15312299
Prodi / Fakultas : Akuntansi / Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Memohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner dari pertanyaan-pertanyaan yang tertulis dalam kuesioner ini. Informasi dari Bapak/Ibu/Saudara responden terjamin rahasianya dan hanya akan digunakan sebagai data untuk penelitian dari skripsi yang sedang saya kerjakan. Jawaban yang diberikan tidak berpengaruh pada penilaian kerja terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i responden.

Atas perhatian dan kerjasamanya, peneliti ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan mohon maaf apabila ada pertanyaan atau pernyataan yang tidak berkenan bagi bapak/ibu/saudara/i.

Hormat saya,

(Marga Putra Utama)

1. Data Responden

- A Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- B Usia : <20 tahun 21-30 tahun
 31-40 tahun 41-50 tahun
 >50 tahun
- C Tempat Bekerja : Grab / Gojek
- D Lama Bekerja : 1-4 bulan 4-8 bulan
 8-12 tahun 1-2 tahun
 >2 tahun
- E Pendidikan Terakhir : Tidak tamat SD S1
 SD S2
 SMP/SLTP Lainnya
 SMA/SLTA

2. Jawablah dengan memberi tanda (X) pada pernyataan yang dianggap paling sesuai dengan pendapat responden pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan:

1 – 5 yang berarti dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju

a) Kompensasi Finansial Langsung

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Penghasilan yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
2	Penghasilan yang saya dapatkan perharinya stabil					
3	Penghasilan ojek yang saya terima sudah sesuai dengan kompetensi/keahlian yang saya miliki					
4	Semakin bertambah jumlah mitra <i>driver</i> , semakin menurunnya penghasilan yang di dapat mitra <i>driver</i>					
5	Insentif atau bonus yang diberikan adil kepada setiap mitra <i>driver</i>					

b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya					
2	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan secara adil kepada semua <i>driver</i> sesuai dengan beban kerja					
3	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan untuk pengemudi Grab					
4	Adanya asuransi bagi pengemudi Grab dapat membantu saya ketika terjadi kecelakaan					

5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan diskon fasilitas bengkel untuk <i>service</i> kendaraan mitra <i>driver</i>					
---	---	--	--	--	--	--

c) **Kompensasi non finansial**

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada pengemudi untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keinginannya.					
2	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi pengemudi untuk bekerja sesuai keinginannya					
3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi pengemudi					
4	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif (seperti menyediakan tempat penjemputan pelanggan)					
5	Sesama pengemudi di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.					

d) Motivasi

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya bekerja di perusahaan Grab untuk memperoleh kompensasi (penghasilan, bonus, tunjangan, dll)					
2	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup					
3	Saya belum merasa puas bila pulang tidak membawa hasil maksimal					
4	Bonus dan gaji besar menambah semangat saya dalam bekerja					
5	Saya senang menerima semua jenis pekerjaan asalkan saya mampu					
6	Saya ingin memperbaiki ekonomi keluarga					
7	Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan saat ini					

e) Kinerja

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan/pesanan yang diberikan pelanggan kepada saya					
2	Saya selalu melakukan pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai					

5	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas					
6	Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan saya					



LAMPIRAN 2

REKAP DATA KUESIONER

a. Skor Butir Pernyataan Kuesioner Kompensasi Finansial Langsung

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1	Rata_X1
1	4	2	4	5	4	19	3,8
2	4	3	3	5	5	20	4
3	4	4	3	5	2	18	3,6
4	4	3	3	5	4	19	3,8
5	3	2	3	4	2	14	2,8
6	4	4	4	4	4	20	4
7	5	4	4	5	5	23	4,6
8	4	4	3	3	1	15	3
9	1	1	1	1	1	5	1
10	4	3	3	3	2	15	3
11	5	2	5	5	5	22	4,4
12	3	2	3	5	5	18	3,6
13	5	3	4	3	4	19	3,8
14	3	2	3	5	3	16	3,2
15	4	4	4	4	4	20	4
16	4	4	4	5	4	21	4,2
17	3	2	5	5	4	19	3,8
18	3	3	3	4	3	16	3,2
19	4	4	4	4	4	20	4
20	3	1	3	5	5	17	3,4
21	4	4	4	4	3	19	3,8
22	3	3	4	5	5	20	4

23	4	3	5	4	3	19	3,8
24	3	3	4	5	5	20	4
25	4	5	5	5	4	23	4,6
26	5	4	5	5	4	23	4,6
27	3	3	3	3	3	15	3
28	3	3	3	3	3	15	3
29	4	3	4	5	5	21	4,2
30	3	2	5	4	5	19	3,8
31	3	3	4	3	3	16	3,2
32	4	3	1	3	3	14	2,8
33	3	4	4	4	4	19	3,8
34	3	3	3	3	2	14	2,8
35	4	4	4	2	4	18	3,6
36	3	2	1	3	3	12	2,4
37	4	5	5	5	5	24	4,8
38	4	4	4	5	5	22	4,4
39	4	3	3	4	4	18	3,6
40	4	3	4	3	2	16	3,2
41	3	3	4	4	3	17	3,4
42	4	5	3	5	4	21	4,2
43	3	3	3	4	3	16	3,2
44	4	4	4	2	3	17	3,4
45	5	5	5	5	5	25	5
46	4	3	3	4	5	19	3,8
47	5	4	3	4	5	21	4,2
48	5	5	5	5	5	25	5

49	4	5	4	5	5	23	4,6
50	4	5	4	4	3	20	4
51	4	4	4	4	4	20	4
52	5	4	5	4	3	21	4,2
53	3	3	5	5	5	21	4,2
54	5	1	5	5	5	21	4,2
55	3	3	3	4	2	15	3
56	3	2	2	5	4	16	3,2
57	4	1	3	3	3	14	2,8
58	4	3	3	5	4	19	3,8
59	3	4	4	5	4	20	4
60	4	4	5	5	5	23	4,6
61	5	3	2	3	3	16	3,2
62	5	3	5	5	5	23	4,6
63	5	4	5	4	4	22	4,4
64	4	3	3	3	3	16	3,2
65	5	5	5	5	5	25	5
66	4	3	3	4	5	19	3,8
67	3	4	2	3	4	16	3,2
68	4	3	4	3	3	17	3,4
69	5	4	3	4	4	20	4
70	3	5	4	5	5	22	4,4
71	3	4	3	5	4	19	3,8
72	2	5	2	1	4	14	2,8
73	5	4	3	5	5	22	4,4
74	4	3	4	5	3	19	3,8

75	2	5	2	4	3	16	3,2
76	4	3	3	4	4	18	3,6
77	4	3	5	5	4	21	4,2
78	5	4	2	3	5	19	3,8
79	4	3	3	2	4	16	3,2
80	4	5	4	3	5	21	4,2
81	4	5	3	5	3	20	4
82	4	1	3	4	4	16	3,2
83	4	4	2	3	4	17	3,4
84	4	4	3	4	3	18	3,6
85	4	4	4	4	5	21	4,2
86	2	3	3	4	5	17	3,4
87	3	4	3	5	5	20	4
88	3	4	4	4	3	18	3,6
89	4	5	4	4	4	21	4,2
90	5	5	2	5	5	22	4,4
91	4	5	3	4	4	20	4
92	3	4	4	5	5	21	4,2
93	3	3	2	4	4	16	3,2
94	4	4	5	4	4	21	4,2
95	4	1	4	5	4	18	3,6
96	3	2	1	5	5	16	3,2
97	3	3	4	3	3	16	3,2
98	4	5	2	3	4	18	3,6
99	3	4	3	5	5	20	4
100	4	3	3	4	4	18	3,6

101	3	3	4	3	3	16	3,2
102	4	4	5	3	4	20	4
103	5	1	2	4	4	16	3,2
104	4	5	4	3	3	19	3,8
105	3	4	3	3	4	17	3,4
106	4	5	4	4	5	22	4,4
107	2	4	4	5	5	20	4
108	2	5	5	1	3	16	3,2
109	3	3	3	4	5	18	3,6
110	4	4	4	4	5	21	4,2
111	5	3	4	4	4	20	4
112	4	4	3	4	4	19	3,8
113	5	3	4	3	3	18	3,6
114	4	4	3	4	4	19	3,8
115	5	4	4	4	4	21	4,2
116	4	3	4	2	4	17	3,4
117	5	4	4	4	5	22	4,4
118	5	5	4	5	4	23	4,6
119	4	5	4	4	5	22	4,4
120	3	4	4	3	4	18	3,6
121	4	5	5	4	4	22	4,4
122	5	4	4	2	2	17	3,4
123	4	3	1	5	5	18	3,6
124	3	4	3	5	5	20	4
125	3	5	5	4	5	22	4,4
126	4	4	3	5	3	19	3,8

127	4	4	4	3	4	19	3,8
128	3	1	3	5	5	17	3,4
129	3	3	3	5	5	19	3,8
130	5	4	3	5	5	22	4,4
131	5	3	2	3	4	17	3,4
132	3	5	4	5	5	22	4,4
133	4	3	4	4	5	20	4
134	4	4	3	5	5	21	4,2
135	3	3	3	4	5	18	3,6
136	4	4	4	4	4	20	4
137	4	2	3	2	3	14	2,8
138	3	4	2	1	3	13	2,6
139	4	4	3	5	5	21	4,2
140	5	3	5	5	4	22	4,4
141	4	5	4	5	5	23	4,6
142	4	3	4	4	4	19	3,8
143	5	5	4	4	5	23	4,6
144	4	4	5	5	3	21	4,2
145	4	5	5	4	5	23	4,6
146	5	4	3	5	5	22	4,4
147	4	5	5	5	5	24	4,8
148	4	5	5	4	5	23	4,6
149	2	2	2	3	5	14	2,8
150	3	4	5	5	5	22	4,4
151	4	4	3	4	4	19	3,8
152	2	4	1	3	4	14	2,8

153	3	4	3	3	3	16	3,2
154	3	3	4	4	4	18	3,6
155	4	3	3	4	5	19	3,8
156	3	5	3	5	5	21	4,2
157	5	4	4	2	3	18	3,6
158	4	5	5	4	4	22	4,4
159	5	5	4	5	4	23	4,6
160	4	5	4	4	5	22	4,4
161	5	4	3	4	4	20	4
162	5	5	4	5	5	24	4,8
163	5	5	3	4	4	21	4,2
164	3	4	4	3	3	17	3,4
165	5	4	5	4	4	22	4,4
166	4	5	5	5	4	23	4,6
167	4	5	5	4	4	22	4,4
168	4	3	4	4	3	18	3,6
169	5	4	4	5	4	22	4,4
170	5	5	4	4	5	23	4,6
171	3	3	5	4	4	19	3,8
172	3	5	4	4	4	20	4
173	5	5	5	5	5	25	5
174	4	4	4	4	4	20	4
175	5	5	5	4	4	23	4,6
176	4	4	3	3	4	18	3,6
177	5	3	4	4	4	20	4
178	5	5	4	4	4	22	4,4

179	4	3	4	3	3	19	3,8
180	4	5	4	4	4	21	4,2
181	4	5	3	5	5	22	4,4
182	3	3	3	4	4	19	3,8
183	5	4	4	2	3	18	3,6
184	3	3	3	4	4	17	3,4
185	4	3	2	1	3	13	2,6
186	4	3	4	4	4	19	3,8
187	2	2	3	5	5	17	3,4
188	3	3	2	5	4	17	3,4
189	4	4	2	4	4	18	3,6
190	4	5	3	5	4	21	4,2
191	3	4	4	2	3	16	3,2
192	4	4	1	2	3	14	2,8
193	5	3	3	5	5	21	4,2
194	4	2	4	2	4	16	3,2
195	4	3	2	3	3	15	3
196	4	4	3	4	4	19	3,8
197	3	1	1	5	5	15	3
198	4	3	4	5	5	21	4,2
199	5	4	3	5	5	22	4,4
200	5	4	5	4	4	22	4,4

b. Skor Butir Pernyataan Kuisisioner Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2	Rata_X2
1	4	4	4	5	5	22	4,4

2	4	3	3	3	5	18	3,6
3	4	5	2	4	5	20	4
4	3	3	3	5	5	19	3,8
5	3	3	3	5	4	18	3,6
6	4	4	4	3	3	18	3,6
7	4	5	5	5	5	24	4,8
8	4	4	3	4	4	19	3,8
9	1	1	1	1	1	5	1
10	2	3	2	2	3	12	2,4
11	1	3	5	5	5	19	3,8
12	2	2	3	5	5	17	3,4
13	3	3	4	4	4	18	3,6
14	3	2	4	5	5	19	3,8
15	4	4	4	4	5	21	4,2
16	3	3	4	4	3	17	3,4
17	2	2	5	4	5	18	3,6
18	3	3	3	3	3	15	3
19	4	4	4	4	4	20	4
20	3	3	1	5	5	17	3,4
21	4	4	4	4	4	20	4
22	3	3	4	5	5	20	4
23	3	4	5	4	5	21	4,2
24	3	3	4	5	5	20	4
25	4	5	5	4	5	23	4,6
26	5	4	5	5	5	24	4,8
27	3	3	3	3	3	15	3

28	3	3	3	3	4	16	3,2
29	3	3	3	5	5	19	3,8
30	4	4	5	4	4	21	4,2
31	3	3	4	5	4	19	3,8
32	3	3	1	5	5	17	3,4
33	4	4	4	5	4	21	4,2
34	3	3	3	3	3	15	3
35	5	4	4	4	5	22	4,4
36	2	2	2	3	3	12	2,4
37	5	5	5	5	5	25	5
38	2	4	4	5	5	20	4
39	3	4	4	3	4	18	3,6
40	3	3	4	3	5	18	3,6
41	3	3	4	4	5	19	3,8
42	3	5	3	4	4	19	3,8
43	4	3	3	4	5	19	3,8
44	4	4	4	4	4	20	4
45	5	5	5	5	5	25	5
46	4	3	3	5	5	20	4
47	4	4	3	4	5	20	4
48	5	4	5	5	5	24	4,8
49	5	5	5	5	5	25	5
50	4	4	4	3	5	20	4
51	4	4	4	4	5	21	4,2
52	4	4	5	4	4	21	4,2
53	3	3	5	5	5	21	4,2

54	4	1	5	5	5	20	4
55	3	3	3	3	3	15	3
56	3	2	2	4	5	16	3,2
57	1	1	1	3	3	9	1,8
58	2	3	3	5	4	17	3,4
59	3	4	4	4	4	19	3,8
60	4	4	5	5	4	22	4,4
61	3	3	2	3	3	14	2,8
62	3	3	5	5	5	21	4,2
63	4	4	5	4	4	21	4,2
64	3	3	3	3	3	15	3
65	5	5	5	4	5	24	4,8
66	5	3	3	4	4	19	3,8
67	4	4	2	4	4	18	3,6
68	3	4	4	3	3	17	3,4
69	5	4	3	3	4	19	3,8
70	4	5	4	3	4	20	4
71	5	4	3	4	5	21	4,2
72	5	5	4	4	4	22	4,4
73	5	4	1	4	5	19	3,8
74	2	3	4	4	5	18	3,6
75	4	5	2	4	4	19	3,8
76	3	4	3	4	5	19	3,8
77	5	3	5	3	4	20	4
78	4	4	3	3	4	18	3,6
79	4	3	3	4	5	19	3,8

80	4	5	4	3	5	21	4,2
81	5	5	3	3	4	20	4
82	2	2	1	5	5	15	3
83	3	4	2	4	4	17	3,4
84	4	3	3	3	4	17	3,4
85	4	4	4	5	5	22	4,4
86	4	3	3	4	5	19	3,8
87	5	4	3	3	4	19	3,8
88	4	4	3	2	3	16	3,2
89	5	4	4	3	5	21	4,2
90	5	5	2	4	5	21	4,2
91	4	5	3	4	5	21	4,2
92	4	4	4	4	5	21	4,2
93	5	3	2	4	4	18	3,6
94	3	4	5	3	5	20	4
95	4	1	4	5	5	19	3,8
96	5	2	1	4	3	15	3
97	5	3	4	4	4	20	4
98	5	5	2	4	5	21	4,2
99	5	4	3	5	3	20	4
100	3	3	3	5	5	19	3,8
101	4	3	4	4	5	20	4
102	5	4	5	5	5	24	4,8
103	2	1	1	4	4	12	2,4
104	4	5	4	4	3	20	4
105	4	3	3	4	4	18	3,6

106	3	5	4	3	4	19	3,8
107	4	4	4	4	4	20	4
108	5	5	5	4	5	24	4,8
109	3	3	3	5	4	18	3,6
110	4	4	5	5	5	23	4,6
111	3	4	3	4	5	19	3,8
112	4	5	4	5	5	23	4,6
113	5	4	4	5	5	23	4,6
114	4	5	5	5	5	24	4,8
115	4	5	4	4	5	22	4,4
116	4	4	4	5	5	22	4,4
117	3	4	3	4	3	17	3,4
118	4	5	4	5	5	23	4,6
119	3	4	4	5	5	21	4,2
120	2	3	3	4	4	16	3,2
121	5	5	5	4	5	24	4,8
122	5	4	4	3	3	19	3,8
123	4	3	1	4	5	17	3,4
124	5	4	3	4	4	20	4
125	5	5	5	4	4	23	4,6
126	4	4	3	3	4	18	3,6
127	4	4	4	5	5	22	4,4
128	2	3	3	4	4	16	3,2
129	4	3	3	5	4	19	3,8
130	4	4	3	4	5	20	4
131	3	3	2	5	4	17	3,4

132	5	5	4	3	4	21	4,2
133	5	3	4	4	5	21	4,2
134	4	4	3	4	3	18	3,6
135	3	3	3	5	5	19	3,8
136	5	4	4	5	4	22	4,4
137	5	2	3	3	4	17	3,4
138	4	4	2	4	5	19	3,8
139	4	3	3	5	4	19	3,8
140	3	5	5	4	4	21	4,2
141	5	4	5	4	4	22	4,4
142	3	4	3	3	4	17	3,4
143	4	4	5	5	4	22	4,4
144	5	5	4	5	4	23	4,6
145	5	4	5	4	5	23	4,6
146	5	4	4	4	4	21	4,2
147	4	5	5	5	5	24	4,8
148	4	5	5	4	4	22	4,4
149	3	2	2	3	3	13	2,6
150	5	4	5	4	5	23	4,6
151	4	4	3	4	5	20	4
152	4	3	1	4	4	16	3,2
153	5	4	3	4	5	21	4,2
154	5	3	4	4	4	20	4
155	3	3	3	4	5	18	3,6
156	4	5	3	3	4	19	3,8
157	3	4	4	3	4	18	3,6

158	5	5	5	5	5	25	5
159	4	3	2	3	3	15	3
160	5	4	4	5	5	23	4,6
161	3	3	4	5	5	20	4
162	4	5	4	5	5	23	4,6
163	3	3	4	3	3	16	3,2
164	4	5	4	5	5	23	4,6
165	5	4	4	4	5	22	4,4
166	5	5	5	5	4	24	4,8
167	5	4	4	5	5	23	4,6
168	5	4	5	4	5	23	4,6
169	3	5	4	5	4	21	4,2
170	5	4	5	5	5	24	4,8
171	4	5	4	5	5	23	4,6
172	5	5	5	5	5	25	5
173	4	5	4	5	4	22	4,4
174	4	4	5	5	5	23	4,6
175	4	3	4	3	3	17	3,4
176	5	5	5	5	4	24	4,8
177	4	5	5	5	5	24	4,8
178	5	5	4	5	4	23	4,6
179	5	4	5	5	4	23	4,6
180	4	3	3	4	5	19	3,8
181	5	5	4	4	5	23	4,6
182	4	5	4	4	4	21	4,2
183	4	4	4	4	3	19	3,8

184	3	3	3	4	5	18	3,6
185	5	3	2	3	4	17	3,4
186	3	3	4	3	5	18	3,6
187	3	2	3	4	5	17	3,4
188	4	3	2	5	4	18	3,6
189	4	4	2	4	5	19	3,8
190	5	5	3	4	4	21	4,2
191	4	4	4	4	3	19	3,8
192	4	4	1	4	5	18	3,6
193	3	3	3	4	4	17	3,4
194	4	2	4	4	5	19	3,8
195	4	3	2	5	4	18	3,6
196	3	4	3	4	4	18	3,6
197	4	1	1	4	5	15	3
198	3	3	4	4	4	18	3,6
199	4	4	4	4	5	21	4,2
200	4	4	5	3	4	20	4

c. Skor Butir Pernyataan Kuesioner Kompensasi Non Finansial

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3	Rata_X3
1	5	5	5	5	5	25	5
2	4	5	5	4	5	23	4,6
3	3	5	3	5	3	19	3,8
4	4	5	5	4	5	23	4,6
5	3	4	4	3	3	17	3,4
6	4	4	5	5	4	22	4,4
7	5	4	2	3	5	19	3,8

8	3	2	4	4	5	18	3,6
9	1	1	1	1	1	5	1
10	4	3	2	4	2	15	3
11	5	5	5	5	5	25	5
12	4	5	5	5	5	24	4,8
13	4	2	3	5	5	19	3,8
14	3	5	5	4	5	22	4,4
15	5	3	2	4	5	19	3,8
16	4	3	5	5	5	22	4,4
17	3	5	4	5	5	22	4,4
18	3	3	3	3	3	15	3
19	4	4	4	4	4	20	4
20	4	5	3	3	5	20	4
21	4	4	4	4	4	20	4
22	3	5	5	5	5	23	4,6
23	4	4	4	4	4	20	4
24	3	5	5	5	5	23	4,6
25	5	5	5	5	4	24	4,8
26	5	5	5	5	5	25	5
27	3	3	3	3	3	15	3
28	3	3	4	4	4	18	3,6
29	3	5	5	5	5	23	4,6
30	4	3	5	4	2	18	3,6
31	3	3	4	4	4	18	3,6
32	3	4	3	3	3	16	3,2
33	4	3	4	4	4	19	3,8

34	3	3	3	3	3	15	3
35	4	2	3	4	5	18	3,6
36	3	2	5	5	2	17	3,4
37	4	5	5	5	5	24	4,8
38	4	5	5	5	5	24	4,8
39	3	4	4	4	4	19	3,8
40	3	1	3	5	3	15	3
41	3	4	4	4	4	19	3,8
42	5	5	4	5	4	23	4,6
43	4	4	4	4	4	20	4
44	4	3	4	4	4	19	3,8
45	5	5	5	5	5	25	5
46	5	3	5	3	5	21	4,2
47	4	5	4	5	4	22	4,4
48	5	5	5	5	5	25	5
49	5	4	5	5	4	23	4,6
50	4	2	3	3	5	17	3,4
51	4	4	3	5	4	20	4
52	4	3	4	5	4	20	4
53	3	3	5	5	5	21	4,2
54	5	5	5	5	5	25	5
55	3	4	4	4	4	19	3,8
56	3	3	3	5	4	18	3,6
57	3	3	3	3	3	15	3
58	3	4	5	5	5	22	4,4
59	3	4	2	5	5	19	3,8

60	4	4	4	5	5	22	4,4
61	3	3	3	3	3	15	3
62	5	5	5	5	5	25	5
63	5	4	4	4	4	21	4,2
64	3	3	3	3	3	15	3
65	5	5	5	5	4	24	4,8
66	5	4	3	4	5	21	4,2
67	5	4	3	5	4	21	4,2
68	3	3	4	4	3	17	3,4
69	4	2	3	4	4	17	3,4
70	5	5	5	5	5	25	5
71	4	5	5	5	5	24	4,8
72	5	5	5	5	5	25	5
73	5	5	3	5	3	21	4,2
74	4	5	5	5	5	24	4,8
75	5	4	4	5	3	21	4,2
76	5	4	4	5	4	22	4,4
77	4	4	2	5	5	20	4
78	4	2	3	4	5	18	3,6
79	5	5	3	5	5	23	4,6
80	3	3	2	4	2	14	2,8
81	3	5	5	5	5	23	4,6
82	4	5	4	5	5	23	4,6
83	3	2	3	5	5	18	3,6
84	3	5	5	4	5	22	4,4
85	4	3	2	4	5	18	3,6

86	3	3	5	5	5	21	4,2
87	4	5	4	5	5	23	4,6
88	4	3	3	3	4	17	3,4
89	3	4	4	5	4	20	4
90	5	5	3	3	5	21	4,2
91	5	4	4	4	4	21	4,2
92	3	5	4	5	5	22	4,4
93	4	4	5	5	4	22	4,4
94	4	5	5	5	5	24	4,8
95	2	5	5	5	4	21	4,2
96	3	5	5	5	5	23	4,6
97	3	4	3	4	4	18	3,6
98	3	3	4	4	4	18	3,6
99	4	4	5	5	5	23	4,6
100	3	3	5	4	2	17	3,4
101	3	3	4	4	4	18	3,6
102	4	4	3	4	5	20	4
103	2	3	4	5	4	18	3,6
104	5	3	3	4	5	20	4
105	4	4	3	4	5	20	4
106	3	3	5	5	4	20	4
107	4	5	5	5	5	24	4,8
108	4	2	5	4	4	19	3,8
109	4	5	4	4	5	22	4,4
110	5	4	4	5	4	22	4,4
111	5	4	5	4	4	22	4,4

112	3	3	4	3	4	17	3,4
113	5	5	4	4	4	22	4,4
114	3	4	3	4	3	17	3,4
115	5	4	4	4	4	21	4,2
116	4	3	4	3	3	17	3,4
117	5	4	5	5	5	24	4,8
118	4	5	5	4	4	22	4,4
119	5	4	4	5	5	23	4,6
120	3	2	3	4	5	17	3,4
121	3	4	3	4	4	18	3,6
122	3	3	4	5	4	19	3,8
123	4	3	5	5	5	22	4,4
124	4	4	5	5	4	22	4,4
125	5	4	4	4	5	22	4,4
126	4	4	3	5	4	20	4
127	3	4	3	3	3	16	3,2
128	3	4	5	5	5	22	4,4
129	4	4	3	5	5	21	4,2
130	3	4	4	5	5	21	4,2
131	4	4	3	4	4	19	3,8
132	4	5	5	5	5	24	4,8
133	5	4	4	4	5	22	4,4
134	3	5	5	5	4	22	4,4
135	2	4	3	4	5	18	3,6
136	5	4	3	5	4	21	4,2
137	3	3	4	4	3	17	3,4

138	4	2	3	4	4	17	3,4
139	3	4	4	3	4	18	3,6
140	4	5	4	5	5	23	4,6
141	5	4	5	4	4	22	4,4
142	4	5	4	4	5	22	4,4
143	5	4	5	5	5	24	4,8
144	4	5	4	5	4	22	4,4
145	5	5	4	5	5	24	4,8
146	3	4	3	3	3	16	3,2
147	4	5	5	4	5	23	4,6
148	5	4	5	5	5	24	4,8
149	4	5	5	5	4	23	4,6
150	4	4	5	4	5	22	4,4
151	4	5	4	4	4	21	4,2
152	5	4	4	5	4	22	4,4
153	5	5	5	4	5	24	4,8
154	3	4	3	4	4	18	3,6
155	4	4	5	5	4	22	4,4
156	3	5	4	5	5	22	4,4
157	3	4	3	3	4	17	3,4
158	4	5	4	4	5	22	4,4
159	4	5	5	4	5	23	4,6
160	5	4	5	5	4	23	4,6
161	4	5	5	4	4	22	4,4
162	3	3	4	3	4	17	3,4
163	3	4	3	4	3	17	3,4

164	4	3	3	3	4	17	3,4
165	5	4	5	4	5	23	4,6
166	4	5	4	5	4	22	4,4
167	4	4	5	4	5	22	4,4
168	5	5	4	5	4	23	4,6
169	4	5	5	4	5	23	4,6
170	4	3	4	3	4	18	3,6
171	3	4	3	4	4	18	3,6
172	4	4	4	4	4	20	4
173	5	5	5	5	5	25	5
174	5	4	4	4	5	22	4,4
175	4	3	3	4	4	18	3,6
176	4	4	5	4	4	21	4,2
177	5	4	5	4	5	23	4,6
178	4	3	4	4	3	18	3,6
179	4	2	3	5	5	19	3,8
180	3	4	4	4	4	19	3,8
181	3	4	4	4	5	20	4
182	3	3	4	3	4	17	3,4
183	5	3	4	4	5	21	4,2
184	4	5	5	5	5	24	4,8
185	4	3	3	3	3	16	3,2
186	5	5	4	4	5	23	4,6
187	3	5	5	5	3	21	4,2
188	4	4	5	5	4	22	4,4
189	3	3	3	4	5	18	3,6

190	4	4	4	5	4	21	4,2
191	5	3	4	5	4	21	4,2
192	5	3	5	5	5	23	4,6
193	4	4	5	5	5	23	4,6
194	4	4	4	4	5	21	4,2
195	4	4	3	5	4	20	4
196	3	3	3	3	3	15	3
197	2	4	5	5	5	21	4,2
198	4	4	4	5	5	22	4,4
199	4	4	4	5	5	22	4,4
200	3	4	3	4	4	18	3,6

d. Skor Butir Pernyataan Kuesioner Motivasi

Responden	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	Total_X4	Rata_X4
1	5	5	5	5	5	5	4	34	4,9
2	2	5	5	5	5	5	5	32	4,6
3	5	5	3	5	3	5	2	28	4,0
4	5	5	5	5	5	5	4	34	4,9
5	3	4	4	5	3	4	2	25	3,6
6	4	4	5	5	4	4	4	30	4,3
7	5	4	2	5	5	5	5	31	4,4
8	4	2	4	4	5	3	1	23	3,3
9	1	1	1	1	1	1	1	7	1,0
10	3	3	2	4	2	3	2	19	2,7
11	5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
12	5	5	5	5	5	5	5	35	5,0

13	5	2	3	5	5	3	4	27	3,9
14	4	5	5	4	5	5	3	31	4,4
15	5	3	2	4	5	4	4	27	3,9
16	5	3	5	5	5	5	4	32	4,6
17	5	5	4	5	5	5	4	33	4,7
18	3	3	3	3	3	4	3	22	3,1
19	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
20	3	5	3	3	5	5	5	29	4,1
21	4	4	4	4	4	4	3	27	3,9
22	5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
23	4	4	4	4	4	4	3	27	3,9
24	4	5	5	5	5	5	5	34	4,9
25	5	5	5	5	4	5	4	33	4,7
26	5	5	5	5	5	5	4	34	4,9
27	3	3	3	3	3	3	3	21	3,0
28	2	3	4	4	4	3	3	23	3,3
29	3	5	5	5	5	5	5	33	4,7
30	5	3	5	4	2	4	5	28	4,0
31	4	3	4	4	4	3	3	25	3,6
32	3	4	3	3	3	3	3	22	3,1
33	4	3	4	4	4	4	4	27	3,9
34	3	3	3	3	3	3	2	20	2,9
35	5	2	3	4	5	2	4	25	3,6
36	2	2	5	5	2	3	3	22	3,1
37	4	5	5	5	5	5	5	34	4,9
38	5	5	5	5	5	5	5	35	5,0

39	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
40	4	1	3	5	3	3	2	21	3,0
41	3	5	4	4	4	4	3	27	3,9
42	5	5	4	4	4	5	4	31	4,4
43	4	4	4	4	4	4	3	27	3,9
44	4	3	4	4	4	2	3	24	3,4
45	5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
46	5	3	5	5	5	4	5	32	4,6
47	5	5	4	5	5	4	5	33	4,7
48	5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
49	5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
50	4	2	3	3	5	4	3	24	3,4
51	4	4	3	5	4	4	4	28	4,0
52	4	3	4	5	4	4	3	27	3,9
53	3	3	5	5	5	5	5	31	4,4
54	5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
55	4	4	4	4	4	4	2	26	3,7
56	3	3	3	5	4	5	4	27	3,9
57	5	3	3	3	3	3	3	23	3,3
58	4	4	5	5	5	5	4	32	4,6
59	4	4	2	5	5	5	4	29	4,1
60	4	4	4	5	5	5	5	32	4,6
61	3	3	3	3	3	3	3	21	3,0
62	5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
63	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
64	3	3	3	3	3	3	3	21	3,0

65	5	5	5	5	4	5	5	34	4,9
66	4	4	3	4	5	4	5	29	4,1
67	5	4	3	5	4	3	4	28	4,0
68	4	3	4	4	3	3	3	24	3,4
69	4	2	3	4	4	4	4	25	3,6
70	2	5	5	5	5	5	5	32	4,6
71	5	5	5	5	5	5	4	34	4,9
72	2	5	5	5	5	1	4	27	3,9
73	5	5	3	5	3	5	5	31	4,4
74	5	5	5	5	5	5	3	33	4,7
75	3	4	4	5	3	4	3	26	3,7
76	4	4	4	5	4	4	4	29	4,1
77	5	4	2	5	5	5	4	30	4,3
78	4	2	3	4	5	3	5	26	3,7
79	3	5	3	5	5	2	4	27	3,9
80	3	3	2	4	2	3	5	22	3,1
81	5	5	5	5	5	5	3	33	4,7
82	5	5	4	5	5	4	4	32	4,6
83	5	2	3	5	5	3	4	27	3,9
84	4	5	5	4	5	4	3	30	4,3
85	5	3	2	4	5	4	5	28	4,0
86	5	3	5	5	5	4	5	32	4,6
87	5	5	4	5	5	5	5	34	4,9
88	3	3	3	3	4	4	3	23	3,3
89	4	4	4	5	4	4	4	29	4,1
90	3	5	3	3	5	5	5	29	4,1

91	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
92	5	5	4	5	5	5	5	34	4,9
93	4	4	5	5	4	4	4	30	4,3
94	4	5	5	5	5	4	4	32	4,6
95	5	5	5	5	4	5	4	33	4,7
96	4	5	5	5	5	5	5	34	4,9
97	3	4	3	4	4	3	3	24	3,4
98	2	3	4	4	4	3	4	24	3,4
99	3	4	5	5	5	5	5	32	4,6
100	5	3	5	4	2	4	4	27	3,9
101	4	3	4	4	4	3	3	25	3,6
102	3	4	3	4	5	3	4	26	3,7
103	4	3	4	5	4	4	4	28	4,0
104	3	3	3	4	5	3	3	24	3,4
105	5	4	3	4	5	3	4	28	4,0
106	2	3	5	5	4	4	5	28	4,0
107	4	5	5	5	5	5	5	34	4,9
108	5	2	5	4	4	1	3	24	3,4
109	3	5	4	4	5	4	5	30	4,3
110	4	4	4	4	4	5	4	29	4,1
111	3	4	3	3	4	3	3	23	3,3
112	4	5	5	4	5	4	5	32	4,6
113	3	4	4	3	3	3	4	24	3,4
114	4	5	5	4	4	4	5	31	4,4
115	5	4	4	5	5	5	4	32	4,6
116	4	3	3	4	3	3	3	23	3,3

117	4	4	4	5	5	5	4	31	4,4
118	5	5	4	4	4	4	4	30	4,3
119	4	4	3	3	4	3	3	24	3,4
120	3	2	2	4	5	2	3	21	3,0
121	4	4	3	5	4	5	5	30	4,3
122	4	3	4	4	3	2	2	22	3,1
123	3	3	5	5	2	5	3	26	3,7
124	5	4	4	4	5	4	4	30	4,3
125	4	4	4	4	5	4	5	30	4,3
126	4	4	3	5	4	5	3	28	4,0
127	5	4	3	3	3	3	4	25	3,6
128	5	4	5	5	5	5	5	34	4,9
129	4	4	3	5	5	5	4	30	4,3
130	4	4	4	5	5	5	5	32	4,6
131	3	4	3	4	4	3	4	25	3,6
132	5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
133	4	4	4	4	5	4	5	30	4,3
134	5	5	5	5	4	5	5	34	4,9
135	4	4	3	4	5	4	5	29	4,1
136	5	4	3	5	4	4	4	29	4,1
137	4	3	4	4	3	2	3	23	3,3
138	4	2	3	4	4	1	3	21	3,0
139	3	5	5	5	5	5	5	33	4,7
140	4	5	4	4	5	5	4	31	4,4
141	4	5	5	4	5	5	4	32	4,6
142	5	4	5	5	4	5	5	33	4,7

143	4	5	5	4	4	4	5	31	4,4
144	3	3	4	3	4	4	4	25	3,6
145	3	4	3	4	3	5	5	27	3,9
146	4	3	3	3	4	3	4	24	3,4
147	5	4	5	4	5	3	5	31	4,4
148	4	5	4	5	4	4	5	31	4,4
149	4	4	5	4	5	4	5	31	4,4
150	5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
151	5	5	4	5	5	4	4	32	4,6
152	5	3	4	5	5	3	4	29	4,1
153	4	5	5	4	5	3	3	29	4,1
154	4	4	2	4	5	4	4	27	3,9
155	5	4	5	5	4	4	5	32	4,6
156	4	5	4	5	5	5	5	33	4,7
157	3	4	3	3	4	2	3	22	3,1
158	5	4	4	4	4	5	4	30	4,3
159	4	5	5	5	5	4	5	33	4,7
160	4	5	5	4	4	5	5	32	4,6
161	3	2	2	3	3	3	4	20	2,9
162	5	4	5	4	5	4	3	30	4,3
163	4	4	3	4	5	4	4	28	4,0
164	4	3	1	4	4	3	4	23	3,3
165	5	4	3	4	5	4	4	29	4,1
166	5	4	4	5	4	5	5	32	4,6
167	3	3	3	4	5	2	3	23	3,3
168	4	5	3	3	4	4	4	27	3,9

169	3	4	4	5	4	4	4	28	4,0
170	5	5	5	5	5	4	4	33	4,7
171	4	3	2	3	3	3	4	22	3,1
172	5	4	4	5	5	5	4	32	4,6
173	3	3	4	5	5	3	5	28	4,0
174	4	5	4	5	5	5	5	33	4,7
175	3	3	4	3	3	3	4	23	3,3
176	4	5	4	5	5	4	5	32	4,6
177	5	5	5	4	4	4	5	32	4,6
178	4	3	4	3	4	3	4	25	3,6
179	4	2	3	5	5	3	3	25	3,6
180	3	4	4	4	4	4	4	27	3,9
181	5	4	4	4	5	5	5	32	4,6
182	4	3	4	3	4	4	4	26	3,7
183	4	3	4	4	5	2	3	25	3,6
184	5	5	5	5	5	4	4	33	4,7
185	3	3	3	3	5	1	3	21	3,0
186	5	5	4	4	5	4	4	31	4,4
187	4	5	5	5	5	5	5	34	4,9
188	5	4	5	5	5	5	4	33	4,7
189	4	3	3	4	5	4	4	27	3,9
190	4	4	4	5	4	5	4	30	4,3
191	4	3	4	5	4	2	3	25	3,6
192	3	3	5	5	5	2	3	26	3,7
193	5	4	5	5	5	5	5	34	4,9
194	4	4	4	4	5	2	4	27	3,9

195	4	4	3	5	4	3	3	26	3,7
196	4	3	3	3	3	4	4	24	3,4
197	5	4	5	5	5	5	5	34	4,9
198	4	4	4	5	5	5	5	32	4,6
199	4	4	4	5	5	5	5	32	4,6
200	3	4	3	4	4	4	4	26	3,7

e. Skor Butir Pernyataan Kuesioner Kinerja

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total_Y	Rata_Y
1	5	5	5	5	5	5	30	5,0
2	5	4	4	3	3	5	24	4,0
3	3	4	4	4	4	5	24	4,0
4	5	5	5	5	5	5	30	5,0
5	4	4	4	4	5	4	25	4,2
6	4	4	3	3	3	3	20	3,3
7	3	4	4	5	5	5	26	4,3
8	4	5	4	4	4	4	25	4,2
9	1	1	1	1	1	1	6	1,0
10	5	3	1	5	2	3	19	3,2
11	5	5	5	5	5	5	30	5,0
12	5	5	5	4	5	5	29	4,8
13	4	4	4	4	4	4	24	4,0
14	5	5	4	4	5	5	28	4,7
15	5	5	5	4	4	5	28	4,7
16	4	5	4	3	4	3	23	3,8
17	5	3	5	4	4	5	26	4,3

18	3	3	3	3	3	3	18	3,0
19	4	4	4	4	4	4	24	4,0
20	5	5	5	5	5	5	30	5,0
21	4	4	3	4	4	4	23	3,8
22	5	5	5	5	5	5	30	5,0
23	3	3	4	3	4	5	22	3,7
24	5	5	4	5	5	5	29	4,8
25	4	4	5	4	4	5	26	4,3
26	5	5	5	5	5	5	30	5,0
27	3	3	3	3	3	3	18	3,0
28	4	3	4	3	3	4	21	3,5
29	5	5	5	5	5	5	30	5,0
30	5	4	5	5	4	4	27	4,5
31	4	4	4	4	5	4	25	4,2
32	5	5	5	5	5	5	30	5,0
33	4	4	4	4	5	4	25	4,2
34	3	3	3	4	3	3	19	3,2
35	4	5	4	3	4	5	25	4,2
36	3	3	3	3	3	3	18	3,0
37	5	5	5	5	5	5	30	5,0
38	5	5	5	5	5	5	30	5,0
39	4	4	3	3	3	4	21	3,5
40	4	5	5	3	3	5	25	4,2
41	4	4	4	4	4	5	25	4,2
42	5	4	5	4	4	4	26	4,3
43	4	3	3	3	4	5	22	3,7

44	4	4	3	4	4	4	23	3,8
45	5	5	5	5	5	5	30	5,0
46	5	5	5	5	5	5	30	5,0
47	5	5	5	4	4	5	28	4,7
48	5	5	5	5	5	5	30	5,0
49	5	4	5	5	5	5	29	4,8
50	5	5	4	4	3	5	26	4,3
51	5	5	4	4	4	5	27	4,5
52	4	4	4	5	4	4	25	4,2
53	5	5	5	5	5	5	30	5,0
54	5	5	5	5	5	5	30	5,0
55	3	3	3	3	3	3	18	3,0
56	4	5	4	4	4	5	26	4,3
57	3	3	3	3	3	3	18	3,0
58	5	4	2	3	5	4	23	3,8
59	4	4	4	4	4	4	24	4,0
60	5	4	3	4	5	4	25	4,2
61	3	3	3	3	3	3	18	3,0
62	5	5	5	5	5	5	30	5,0
63	5	5	5	5	4	4	28	4,7
64	3	3	3	3	3	3	18	3,0
65	5	5	5	5	4	5	29	4,8
66	4	4	4	3	4	4	23	3,8
67	4	5	3	3	4	4	23	3,8
68	5	5	4	3	3	3	23	3,8
69	5	5	4	3	3	4	24	4,0

70	5	4	4	4	3	4	24	4,0
71	4	4	4	5	4	5	26	4,3
72	4	5	4	3	4	4	24	4,0
73	4	4	5	4	4	5	26	4,3
74	5	5	5	4	4	5	28	4,7
75	4	5	5	2	4	4	24	4,0
76	5	5	4	5	4	5	28	4,7
77	5	5	3	3	3	4	23	3,8
78	4	4	4	4	3	4	23	3,8
79	5	5	5	4	4	5	28	4,7
80	5	4	4	4	3	5	25	4,2
81	3	4	4	4	3	4	22	3,7
82	5	5	5	5	5	5	30	5,0
83	5	4	4	4	4	4	25	4,2
84	4	4	3	4	3	4	22	3,7
85	4	4	4	5	5	5	27	4,5
86	5	5	4	4	4	5	27	4,5
87	4	3	4	4	3	4	22	3,7
88	5	4	4	5	4	4	26	4,3
89	4	5	4	3	3	5	24	4,0
90	4	4	4	4	4	5	25	4,2
91	5	4	5	4	4	5	27	4,5
92	4	3	3	3	4	5	22	3,7
93	5	4	3	4	4	4	24	4,0
94	5	5	4	4	3	5	26	4,3
95	5	5	5	5	5	5	30	5,0

96	5	4	5	4	4	3	25	4,2
97	5	5	5	5	4	4	28	4,7
98	5	4	5	5	4	5	28	4,7
99	5	5	5	5	5	3	28	4,7
100	5	5	5	4	5	5	29	4,8
101	4	4	4	4	4	5	25	4,2
102	5	5	4	4	5	5	28	4,7
103	5	4	5	4	4	4	26	4,3
104	4	5	4	3	4	3	23	3,8
105	5	3	5	4	4	4	25	4,2
106	4	4	4	4	3	4	23	3,8
107	4	4	4	4	4	4	24	4,0
108	5	5	4	5	4	5	28	4,7
109	4	4	4	5	5	4	26	4,3
110	5	4	4	5	4	5	27	4,5
111	4	3	4	4	4	3	22	3,7
112	5	5	5	5	5	5	30	5,0
113	4	3	5	5	3	4	24	4,0
114	4	5	4	5	4	4	26	4,3
115	5	4	5	4	5	5	28	4,7
116	4	3	3	4	4	5	23	3,8
117	4	4	3	3	5	4	23	3,8
118	4	4	3	5	4	4	24	4,0
119	4	3	4	5	4	4	24	4,0
120	3	3	5	5	5	5	26	4,3
121	5	5	5	4	5	5	29	4,8

122	4	4	4	4	4	4	24	4,0
123	3	3	3	5	4	5	23	3,8
124	4	5	5	3	4	4	25	4,2
125	5	3	4	3	4	4	23	3,8
126	4	3	4	3	3	4	21	3,5
127	5	5	5	5	5	5	30	5,0
128	5	4	5	4	4	4	26	4,3
129	5	5	4	4	5	4	27	4,5
130	5	4	5	4	4	5	27	4,5
131	4	4	4	4	5	4	25	4,2
132	4	4	3	4	3	4	22	3,7
133	4	5	4	3	4	5	25	4,2
134	4	3	4	3	4	3	21	3,5
135	5	5	5	5	5	5	30	5,0
136	4	5	4	5	5	4	27	4,5
137	4	4	3	3	3	4	21	3,5
138	4	5	5	3	4	5	26	4,3
139	5	5	4	4	5	4	27	4,5
140	4	4	5	4	4	5	26	4,3
141	5	5	5	4	4	5	28	4,7
142	4	3	4	5	5	4	25	4,2
143	4	4	4	5	3	4	24	4,0
144	3	3	3	3	3	4	19	3,2
145	3	3	4	3	4	3	20	3,3
146	4	4	5	4	4	4	25	4,2
147	5	4	4	4	5	5	27	4,5

148	4	4	4	4	4	4	24	4,0
149	5	5	4	4	3	5	26	4,3
150	4	4	4	5	4	5	26	4,3
151	4	5	4	3	4	5	25	4,2
152	5	4	5	4	4	5	27	4,5
153	5	5	5	5	4	5	29	4,8
154	4	5	5	3	4	4	25	4,2
155	5	4	4	5	4	5	27	4,5
156	4	5	3	4	3	4	23	3,8
157	4	4	4	4	3	4	23	3,8
158	5	4	4	4	4	4	25	4,2
159	5	4	4	4	5	4	26	4,3
160	4	4	4	4	4	3	23	3,8
161	3	3	4	3	2	2	17	2,8
162	5	5	5	5	5	5	30	5,0
163	3	5	5	5	4	5	27	4,5
164	5	4	5	5	4	5	28	4,7
165	4	5	4	5	3	5	26	4,3
166	5	5	5	5	5	5	30	5,0
167	3	3	3	5	4	3	21	3,5
168	4	3	5	4	4	4	24	4,0
169	3	4	5	4	4	3	23	3,8
170	3	5	5	5	5	5	28	4,7
171	4	4	5	4	5	4	26	4,3
172	4	4	5	4	4	5	26	4,3
173	3	3	5	4	5	4	24	4,0

174	4	4	4	4	4	4	24	4,0
175	4	4	4	5	5	5	27	4,5
176	3	4	3	4	4	4	22	3,7
177	3	4	4	5	2	3	21	3,5
178	5	5	5	5	4	4	28	4,7
179	3	3	3	5	4	3	21	3,5
180	4	5	4	5	4	5	27	4,5
181	5	4	4	4	4	5	26	4,3
182	5	4	5	4	4	4	26	4,3
183	4	5	4	4	4	3	24	4,0
184	5	3	5	4	4	5	26	4,3
185	4	4	4	4	3	4	23	3,8
186	5	4	4	4	3	5	25	4,2
187	5	5	4	5	4	5	28	4,7
188	4	5	4	5	5	4	27	4,5
189	5	4	5	5	4	5	28	4,7
190	4	4	4	4	4	4	24	4,0
191	3	4	3	4	3	3	20	3,3
192	4	5	4	3	4	5	25	4,2
193	4	3	4	3	3	4	21	3,5
194	5	4	5	5	4	5	28	4,7
195	5	5	5	3	5	4	27	4,5
196	4	4	3	4	4	4	23	3,8
197	4	5	5	3	5	5	27	4,5
198	4	4	3	4	4	4	23	3,8
199	5	5	4	5	4	5	28	4,7

200	4	4	3	4	3	4	22	3,7
-----	---	---	---	---	---	---	----	-----



LAMPIRAN 3

HASIL UJI KUALITAS DATA

HASIL UJI VALIDITAS

UJI VALIDITAS KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,332**	,265**	,104	,090	,543**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,143	,203	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X1.2	Pearson Correlation	,332**	1	,397**	,058	,122	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,415	,086	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X1.3	Pearson Correlation	,265**	,397**	1	,243**	,205**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,004	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X1.4	Pearson Correlation	,104	,058	,243**	1	,597**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,143	,415	,001		,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X1.5	Pearson Correlation	,090	,122	,205**	,597**	1	,614**
	Sig. (2-tailed)	,203	,086	,004	,000		,000
	N	200	200	200	200	200	200
Total_X1	Pearson Correlation	,543**	,641**	,707**	,622**	,614**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

N	200	200	200	200	200	200
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

UJI VALIDITAS KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,642**	,269**	,174*	,221**	,728**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,014	,002	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X2.2	Pearson Correlation	,642**	1	,397**	,118	,145*	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,095	,040	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X2.3	Pearson Correlation	,269**	,397**	1	,225**	,191**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,007	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X2.4	Pearson Correlation	,174*	,118	,225**	1	,550**	,554**
	Sig. (2-tailed)	,014	,095	,001		,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X2.5	Pearson Correlation	,221**	,145*	,191**	,550**	1	,556**
	Sig. (2-tailed)	,002	,040	,007	,000		,000
	N	200	200	200	200	200	200
Total_X2	Pearson Correlation	,728**	,756**	,678**	,554**	,556**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

N	200	200	200	200	200	200
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS KOMPENSASI NON FINANSIAL

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,305**	,193**	,208**	,294**	,576**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,003	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X3.2	Pearson Correlation	,305**	1	,491**	,403**	,414**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X3.3	Pearson Correlation	,193**	,491**	1	,516**	,343**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X3.4	Pearson Correlation	,208**	,403**	,516**	1	,476**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X3.5	Pearson Correlation	,294**	,414**	,343**	,476**	1	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	200	200	200	200	200	200
Total_X3	Pearson Correlation	,576**	,767**	,737**	,714**	,707**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

N	200	200	200	200	200	200
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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



UJI VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	Total_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,306**	,290**	,404**	,346**	,395**	,326**	,606**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
X4.2	Pearson Correlation	,306**	1	,491**	,403**	,414**	,618**	,476**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
X4.3	Pearson Correlation	,290**	,491**	1	,516**	,343**	,429**	,361**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
X4.4	Pearson Correlation	,404**	,403**	,516**	1	,476**	,481**	,425**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
X4.5	Pearson Correlation	,346**	,414**	,343**	,476**	1	,384**	,511**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
X4.6	Pearson Correlation	,395**	,618**	,429**	,481**	,384**	1	,597**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
X4.7	Pearson Correlation	,326**	,476**	,361**	,425**	,511**	,597**	1	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000

N	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Pearson Correlation	,606**	,757**	,689**	,718**	,680**	,798**	,745**		1
Total_X4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
N	200	200	200	200	200	200	200	200	200

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



UJI VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,600**	,575**	,603**	,495**	,542**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200
Y2	Pearson Correlation	,600**	1	,582**	,476**	,575**	,528**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200
Y3	Pearson Correlation	,575**	,582**	1	,491**	,646**	,620**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200
Y4	Pearson Correlation	,603**	,476**	,491**	1	,594**	,501**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200
Y5	Pearson Correlation	,495**	,575**	,646**	,594**	1	,550**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200	200
Y6	Pearson Correlation	,542**	,528**	,620**	,501**	,550**	1	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	200	200	200	200	200	200	200
Total_Y	Pearson Correlation	,790**	,784**	,827**	,773**	,816**	,780**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	200	200	200	200	200	200	200

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

HASIL UJI REALIBILITAS

UJI REALIBILITAS KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,613	5

UJI REALIBILITAS KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	5

UJI REALIBILITAS KOMPENSASI NON FINANSIAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	5

UJI REALIBILITAS MOTIVASI

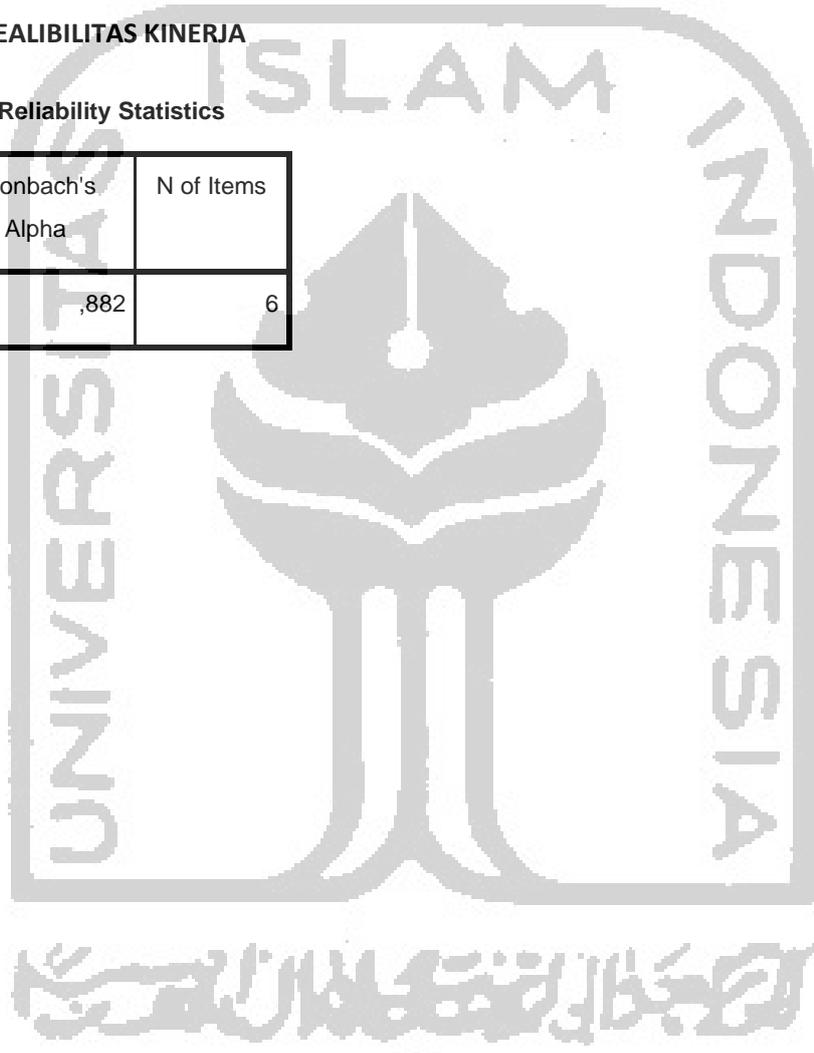
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	7

UJI REALIBILITAS KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	6



LAMPIRAN 4

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,54945760
	Absolute	,082
Most Extreme Differences	Positive	,055
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		1,161
Asymp. Sig. (2-tailed)		,135

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,417	1,494		5,634	,000		

Total_X1	-,768	,134	-,655	-5,749	,000	,199	5,014
Total_X2	1,166	,113	1,008	10,337	,000	,272	3,674
Total_X3	-,420	,166	-,335	-2,523	,012	,147	6,813
Total_X4	,617	,126	,728	4,900	,000	,117	8,521

a. Dependent Variable: Total_Y

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	1,601	,837			1,913	,057
	Total_X1	-,016	,075	-,033		-,211	,833
	Total_X2	-,052	,063	-,111		-,823	,411
	Total_X3	-,051	,093	-,100		-,548	,584
	Total_X4	,100	,071	,290		1,413	,159

a. Dependent Variable: ABS

LAMPIRAN 5

HASIL UJI HIPOTESIS

HASIL UJI PERSAMAAN REGRESI

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 ^a	,495	,485	2,575

a. Predictors: (Constant), Total_X4, Total_X2, Total_X1, Total_X3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1269,348	4	317,337	47,842	,000 ^b
	Residual	1293,447	195	6,633		
	Total	2562,795	199			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X4, Total_X2, Total_X1, Total_X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,417	1,494		5,634	,000
	Total_X1	-,768	,134	-,655	-5,749	,000

Total_X2	1,166	,113	1,008	10,337	,000
Total_X3	-,420	,166	-,335	-2,523	,012
Total_X4	,617	,126	,728	4,900	,000

a. Dependent Variable: Total_Y



