

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian mengenai ”Pengaruh Moderasi Motivasi Pada Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja”. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarkan kepada 30 *driver* dan hasil dari jawaban dari responden ini nantinya akan menjadi informasi untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan serta kepentingan untuk pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif berupa karakteristik responden dan penilaian responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dan analisis kuantitatif sebagai analisis yang menggunakan rumus dan teknik perhitungan untuk mengatasi masalah yang sedang diteliti. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier sederhana serta analisis jalur (*path analysis*).

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji

validitas berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS ditampilkan pada Tabel 4.1. hingga Tabel 4.3.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X)	X ₁	0.563	0.361	Valid
	X ₂	0.616	0.361	Valid
	X ₃	0.725	0.361	Valid
	X ₄	0.629	0.361	Valid
	X ₅	0.570	0.361	Valid
	X ₆	0.629	0.361	Valid
	X ₇	0.485	0.361	Valid
	X ₈	0.570	0.361	Valid
	X ₉	0.725	0.361	Valid
	X ₁₀	0.534	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015 (Lampiran 1, hal. 120)

Berdasarkan Tabel 4.1. hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel kompensasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel kompensasi dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (Z)	Z ₁	0.672	0.361	Valid
	Z ₂	0.722	0.361	Valid
	Z ₃	0.644	0.361	Valid
	Z ₄	0.698	0.361	Valid
	Z ₅	0.491	0.361	Valid
	Z ₆	0.698	0.361	Valid
	Z ₇	0.434	0.361	Valid
	Z ₈	0.672	0.361	Valid
	Z ₉	0.722	0.361	Valid
	Z ₁₀	0.644	0.361	Valid
	Z ₁₁	0.698	0.361	Valid
	Z ₁₂	0.491	0.361	Valid
	Z ₁₃	0.698	0.361	Valid
	Z ₁₄	0.434	0.361	Valid
	Z ₁₅	0.672	0.361	Valid
	Z ₁₆	0.722	0.361	Valid
	Z ₁₇	0.644	0.361	Valid

	Z ₁₈	0.698	0.361	Valid
	Z ₁₉	0.491	0.361	Valid
	Z ₂₀	0.698	0.361	Valid
	Z ₂₁	0.434	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015 (Lampiran 1, hal. 122)

Berdasarkan Tabel 4.2. hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel motivasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel motivasi dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Sedangkan berdasarkan Tabel 4.3. hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel kinerja lebih besar dibandingkan r_{tabel} . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	Y ₁	0.451	0.361	Valid
	Y ₂	0.563	0.361	Valid
	Y ₃	0.382	0.361	Valid
	Y ₄	0.693	0.361	Valid
	Y ₅	0.400	0.361	Valid
	Y ₆	0.741	0.361	Valid
	Y ₇	0.650	0.361	Valid
	Y ₈	0.649	0.361	Valid
	Y ₉	0.567	0.361	Valid
	Y ₁₀	0.381	0.361	Valid
	Y ₁₁	0.498	0.361	Valid
	Y ₁₂	0.415	0.361	Valid
	Y ₁₃	0.426	0.361	Valid
	Y ₁₄	0.625	0.361	Valid
	Y ₁₅	0.584	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015 (Lampiran 1, hal. 123)

Berdasarkan Tabel 4.1. hingga Tabel 4.3. diperoleh nilai r_{hitung} dari semua item kuesioner variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai r_{tabel} . Sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dan semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's *Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0.6, maka jawaban dari responden sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbachs Coefficient Alpha* lebih kecil 0.6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliable*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	0.805	Reliabel
Motivasi (Z)	0.921	Reliabel
Kinerja (Y)	0.806	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015 (Lampiran 1, hal. 120-124)

Berdasarkan Tabel 4.4. diperoleh nilai nilai *Alpha Cronbach* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian

tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2. Identitas Responden

Deskripsi identitas responden *driver* yang bekerja di DNA Taxi Magelang secara lengkap adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 30 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Pria	30	100
Wanita	0	0
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil olah data, 2015

Berdasarkan Tabel 4.5. dapat diketahui bahwa 30 responden seluruhnya berjenis kelamin pria (100 persen). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerjaan sebagai *driver* masih didominasi oleh pria.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 30 responden diperoleh data tentang status pernikahan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan ditunjukkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status perkawinan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Belum Menikah	11	36.6
Menikah	19	63.3
Duda/Janda	0	0
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil olah data, 2015

Berdasarkan Tabel 4.6. dapat diketahui dari 30 responden yang berstatus menikah sebanyak 19 orang (63.3 persen), responden yang berstatus belum menikah/lajang sebanyak 11 orang (36.6 persen) dan responden yang berstatus duda/janda tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas *driver* di DNA Taxi Magelang sudah menikah.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 30 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Kurang dari 22 tahun	5	16.6
22 - 26 tahun	9	30.0
27 - 35 tahun	13	43.3
36 - 40 tahun	2	6.6
41 – 50 tahun	1	3.3
Lebih dari 50 tahun	0	0
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil olah data, 2015

Berdasarkan Tabel 4.7. dapat diketahui dari 30 responden yang mempunyai usia responden kurang dari 22 tahun sebanyak 5 orang (16.6 persen), berusia 22 – 26 tahun sebanyak 9 orang (30 persen), berusia 27 – 35 tahun sebanyak 13 orang (43.3 persen), berusia 36 - 40 tahun sebanyak

2 orang (6.6 persen), berusia 41 – 50 tahun sebanyak 1 orang (3.3 persen) dan lebih dari 50 tahun tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa *driver* DNA Taxi Magelang mayoritas berusia 27-35 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 30 responden diperoleh data tentang lama kerja *driver*. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Kurang dari 2 Tahun	12	40
Antara 2-5 Tahun	18	60
Lebih dari 6 Tahun	0	0
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil olah data, 2015

Berdasarkan Tabel 4.8. dapat diketahui dari 30 responden yang mempunyai masa kerja dibawah 2 tahun sebanyak 12 orang (40 persen), masa kerja 2 – 5 tahun sebanyak 18 orang (60 persen), dan lebih dari 6 tahun tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa *driver* yang bekerja di DNA Taxi Magelang mayoritas mempunyai masa kerja 2 – 5 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 30 responden diperoleh data tentang pendapatan *driver*. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan harian ditunjukkan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Harian

Pendapatan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Kurang dari Rp 50.000	4	13.3
Rp 50.000 - Rp 100.000	22	73.3
Rp 100.001 - Rp 200.000	4	13.3
Lebih dari Rp 200.000	0	0
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil olah data, 2015

Berdasarkan Tabel 4.9. dapat diketahui dari 30 responden bahwa rata-rata tidak ada pendapatan harian responden lebih dari Rp 200.000, selanjutnya pendapatan harian responden yang kurang dari Rp 50.000 sebanyak 4 orang (13.3 persen), pendapatan harian responden antara Rp 50.000 – Rp. 100.000 sebanyak 22 orang (73.3 persen) dan pendapatan harian responden antara Rp 100.001 – Rp 200.000 sebanyak 4 orang (13.3 persen). Hal ini menunjukkan bahwa *driver* yang bekerja di DNA Taxi Magelang mayoritas mempunyai pendapatan harian antara Rp 50.000 – Rp. 100.000.

4.3. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pertanyaan dari kompensasi, kinerja serta motivasi *driver* yang bekerja di DNA Taxi Magelang yang terdiri dari beberapa item-item pernyataan dengan skala sangat setuju, setuju, ragu-ragu tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item-item variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut:

$$\text{Skala Likert} = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}} \dots\dots\dots (5)$$

Kemudian penilaian variabel dihitung berdasarkan penilaian rata-rata pada setiap variabel, selanjutnya diskor dengan interval sebagai-berikut :

- Interval 1,00 sd 1,75 kategori sangat rendah
- Interval 1,76 sd 2,51 kategori rendah
- Interval 2,52 sd 3,27 kategori tinggi
- Interval 3,28 sd 4,03 kategori sangat tinggi

1. Variabel Kompensasi Finansial

Distribusi jawaban responden terhadap variabel kompensasi finansial ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Rata-rata Penilaian Responden Tentang Kompensasi (X)

No item	Item Pernyataan	Rerata	Prosentase (%)	Kategori
1	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari	3.20	80.00	Tinggi
2	Gaji diberikan tepat pada waktunya	2.83	70.75	Tinggi
3	Gaji yang saya terima dapat memotivasi dan meningkatkan semangat kerja	2.43	60.75	Rendah
4	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja	3.07	76.75	Tinggi
5	Insentif yang diberikan dibagikan secara adil	2.70	67.50	Tinggi
6	Insentif yang saya terima telah sesuai dengan yang saya harapkan	3.07	76.75	Tinggi
7	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya	3.03	75.75	Tinggi
8	Saya merasa aman dengan adanya jaminan asuransi	2.70	67.50	Tinggi

9	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan izin cuti saat kebutuhan mendesak	2.43	60.75	Rendah
10	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon saat saya pensiun	2.90	72.50	Tinggi
Rerata (X)		2.83	70.75	Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2015

Berdasarkan Tabel 4.10. dapat dinyatakan variabel kompensasi memiliki skor rata-rata sebesar 2.83 yang berada dalam interval (2.52 s/d 3.27) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi yang terdiri dari bayaran (*pay*) dalam bentuk gaji, upah, bonus serta tunjangan dan insentif yang diterima *driver* DNA Taxi Magelang sudah baik.

Meskipun secara keseluruhan *driver* menilai tinggi terhadap penilaian kompensasi finansial, tetapi dari seluruh indikator tersebut yang mempunyai skor rata-rata tertinggi adalah kesesuaian gaji terhadap kebutuhan harian (X_1), sedangkan skor rata-rata terendah adalah dampak gaji terhadap semangat kerja (X_3) dan kemudahan izin kerja (X_9). Artinya kesesuaian gaji terhadap kebutuhan harian (X_1), dampak gaji terhadap semangat kerja (X_3) dan kemudahan izin kerja (X_9) merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja *driver* berdasarkan aspek kompensasi finansial.

2. Variabel Motivasi

Distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi dibagi menjadi tiga bagian yaitu penilaian terhadap kebutuhan eksistensi (Z_1), penilaian terhadap kebutuhan relasi (Z_2), dan penilaian terhadap kebutuhan untuk berkembang (Z_3) yang ditunjukkan pada Tabel 4.11. hingga 4.13.

Tabel 4.11. Rata-rata Penilaian Responden Tentang Kebutuhan Eksistensi (Z_1)

No item	Item Pernyataan	Rerata	Prosentase (%)	Kategori
1	Kelayakan dan kecukupan tunjangan harian	3.20	80.00	Tinggi
2	Kelayakan dan kecukupan waktu istirahat siang	2.83	70.75	Tinggi
3	Kesesuaian besarnya gaji yang diterima dengan UMR	2.43	60.75	Rendah
4	Kecukupan kebutuhan hidup sehari-hari dari gaji bulanan	3.07	76.75	Tinggi
5	Ketepatan waktu perusahaan dalam membayar gaji	2.70	67.50	Tinggi
6	Adanya tunjangan hari raya	3.07	76.75	Tinggi
7	Adanya asuransi kesehatan	3.03	75.75	Tinggi
8	Kejelasan hak dan kewajiban dalam surat kontrak kerja	3.20	80.00	Tinggi
Rerata (Z_1)		2.94	73.50	Tinggi

Sumber: Hasil olah data, 2015

Berdasarkan Tabel 4.11. dapat dinyatakan tingkat variabel motivasi (Z) untuk kebutuhan eksistensi (Z_1) memiliki skor rata-rata sebesar 2.94 yang berada dalam interval (2.52 s/d 3.27) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan tingginya tingkat kebutuhan eksistensi dan merupakan dorongan kuat untuk berprestasi bagi *driver* DNA Taxi Magelang.

Meskipun *driver* menilai tinggi terhadap penilaian kebutuhan eksistensi, tetapi dari seluruh indikator tersebut yang mempunyai skor rata-rata tertinggi adalah kelayakan dan kecukupan tunjangan harian ($Z_{1.1}$) dan

kejelasan hak dan kewajiban dalam surat kontrak kerja ($Z_{1.8}$). Sedangkan indikator yang memiliki skor rata-rata terendah adalah kesesuaian gaji dengan UMR ($Z_{1.3}$). Artinya indikator kelayakan dan kecukupan tunjangan harian ($Z_{1.1}$), kejelasan hak dan kewajiban dalam surat kontrak kerja ($Z_{1.8}$), dan kesesuaian gaji dengan UMR ($Z_{1.3}$) merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja *driver* berdasarkan aspek kebutuhan eksistensi kerja.

Tabel 4.12. Rata-rata Penilaian Responden Tentang Kebutuhan Relasi (Z_2)

No item	Item Pernyataan	Rerata	Prosentase (%)	Kategori
1	Rasa bangga menjadi karyawan perusahaan	2.83	70.75	Tinggi
2	Adanya penghargaan karyawan dalam lingkungan kerja	2.43	60.75	Rendah
3	Adanya penghargaan dari atasan	3.07	76.75	Tinggi
4	Adanya penghargaan dari rekan kerja	2.70	67.50	Tinggi
5	Hubungan persahabatan dengan atasan	3.07	76.75	Tinggi
6	Hubungan persahabatan dengan rekan kerja	3.03	75.75	Tinggi
Rerata (Z_2)		2.85	71.25	Tinggi

Sumber: Hasil olah data, 2015

Berdasarkan Tabel 4.12. dapat dinyatakan tingkat variabel motivasi (Z) untuk kebutuhan relasi (Z_2) memiliki skor rata-rata sebesar 2.85 yang berada dalam interval (2.52 s/d 3.27) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan tingginya tingkat kebutuhan relasi merupakan dorongan kuat untuk berprestasi bagi *driver* DNA Taxi Magelang.

Meskipun *driver* menilai tinggi terhadap penilaian kebutuhan relasi, tetapi dari seluruh indikator tersebut yang mempunyai skor rata-rata tertinggi adalah hubungan persahabatan dengan atasan ($Z_{2.5}$). Sedangkan skor rata-rata terendah adalah penghargaan karyawan dalam lingkungan kerja ($Z_{2.2}$). Artinya indikator hubungan persahabatan dengan atasan ($Z_{2.5}$) dan penghargaan karyawan dalam lingkungan kerja ($Z_{2.2}$) merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja *driver* berdasarkan aspek kebutuhan relasi.

Tabel 4.13. Rata-rata Penilaian Responden Tentang Kebutuhan untuk Berkembang (Z_3)

No item	Item Pernyataan	Rerata	Prosentase (%)	Kategori
1	Adanya pujian langsung dari atasan	3.20	80.00	Tinggi
2	Ada penilaian dari dalam diri, atas kerja yang lalu	2.83	70.75	Tinggi
3	Ada penilaian dari dalam diri, atas hasil kerja yang sekarang	2.43	60.75	Rendah
4	Kesempatan menyampaikan pendapat	3.07	76.75	Tinggi
5	Kesempatan mengikuti pelatihan kerja	2.70	67.50	Tinggi
6	Pemberian kesempatan untuk mengambil keputusan	3.07	76.75	Tinggi
7	Penghargaan pribadi terhadap hasil kerja	3.03	75.75	Tinggi
Rerata (Z_3)		2.90	72.50	Tinggi
Rerata Total (Z)		2.90	72.50	Tinggi

Sumber: Hasil olah data, 2015

Berdasarkan Tabel 4.13. dapat dinyatakan tingkat variabel motivasi (Z) untuk kebutuhan berkembang (Z_3) memiliki skor rata-rata sebesar 2.90 yang berada dalam interval (2.52 s/d 3.27) atau dalam kategori tinggi. Hal

ini menjelaskan tingginya tingkat kebutuhan berkembang merupakan dorongan kuat untuk berprestasi bagi *driver* DNA Taxi Magelang.

Meskipun *driver* menilai tinggi terhadap penilaian kebutuhan berkembang, tetapi dari seluruh indikator tersebut yang mempunyai skor rata-rata tertinggi adalah adanya pujian langsung dari atasan ($Z_{3.1}$). Sedangkan skor rata-rata terendah adalah penghargaan dari dalam diri atas hasil kerja yang sekarang ($Z_{3.3}$). Artinya indikator adanya pujian langsung dari atasan ($Z_{3.1}$) dan penghargaan dari dalam diri atas hasil kerja yang sekarang ($Z_{3.3}$) merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja *driver* berdasarkan aspek kebutuhan berkembang.

3. Variabel Kinerja

Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja ditunjukkan pada Tabel 4.14.

Berdasarkan Tabel 4.14. dapat dinyatakan variabel kinerja memiliki skor rata-rata sebesar 3.15 yang berada dalam interval (2.52 s/d 3.27) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan tingginya hasil kerja yang dapat dicapai oleh *driver* DNA Taxi Magelang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pekerja dalam rangka upaya mencapai tujuan DNA Taxi Magelang.

Tabel 4.14. Rata-rata Penilaian Responden Tentang Kinerja (Y)

No item	Item Pernyataan	Rerata	Prosentase (%)	Kategori
1	Kemampuan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan instansi	3.27	81.75	Tinggi
2	Kemampuan bekerja sesuai dengan jadwal yang di tentukan	3.13	78.25	Tinggi
3	Kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan	3.13	78.25	Tinggi
4	Kemampuan bekerja sesuai standar perusahaan	3.23	80.75	Tinggi
5	Kemampuan merencanakan hasil kerja yang ingin dicapai.	3.07	76.75	Tinggi
6	Rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan	3.20	80.00	Tinggi
7	Kemampuan mengambil keputusan dalam situasi yang mendesak	3.13	78.25	Tinggi
8	Penguasaan bidang tugas	3.37	84.25	Sangat Tinggi
9	Kemampuan mewujudkan hasil kerja yang direncanakan	3.27	81.75	Tinggi
10	Kemampuan mencapai hasil kerja sesuai batas waktu yang ditentukan	3.03	75.75	Tinggi
11	Ketepatan waktu hadir kerja	3.00	75.00	Tinggi
12	Ketepatan waktu pulang kerja	3.03	75.75	Tinggi
13	Kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan	3.17	79.25	Tinggi
14	Kemampuan memelihara alat - alat milik perusahaan	3.07	76.75	Tinggi
15	Kemampuan menghemat anggaran biaya perusahaan	3.17	79.25	Tinggi
Rerata (Y)		3.15	78.75	Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2015

Meskipun *driver* menilai tinggi terhadap penilaian kinerja, tetapi dari seluruh indikator tersebut yang mempunyai skor rata-rata tertinggi adalah kemampuan penguasaan bidang kerja (Y_{1.8}), sedangkan skor rata-rata terendah adalah ketepatan waktu kehadiran (Y_{1.11}). Artinya

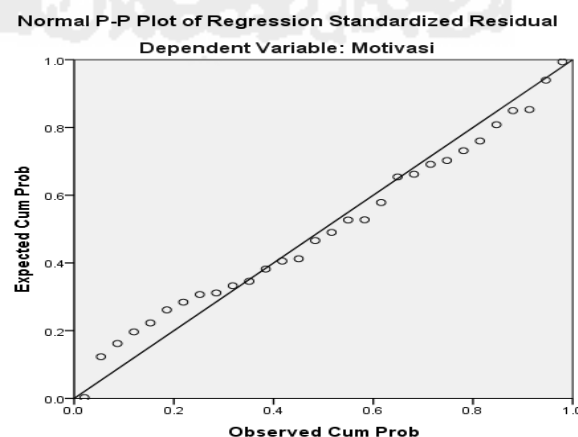
kemampuan penguasaan bidang kerja ($Y_{1.8}$) dan ketepatan waktu kehadiran ($Y_{1.11}$) merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja *driver*.

4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji model regresi sehingga diperoleh model regresi dari metode kuadrat terkecil yang menghasilkan estimator linier tidak bias. Model regresi yang diperoleh berdistribusi normal dan terbatas dari gejala multikolineritas, dan heteroskedastisitas.

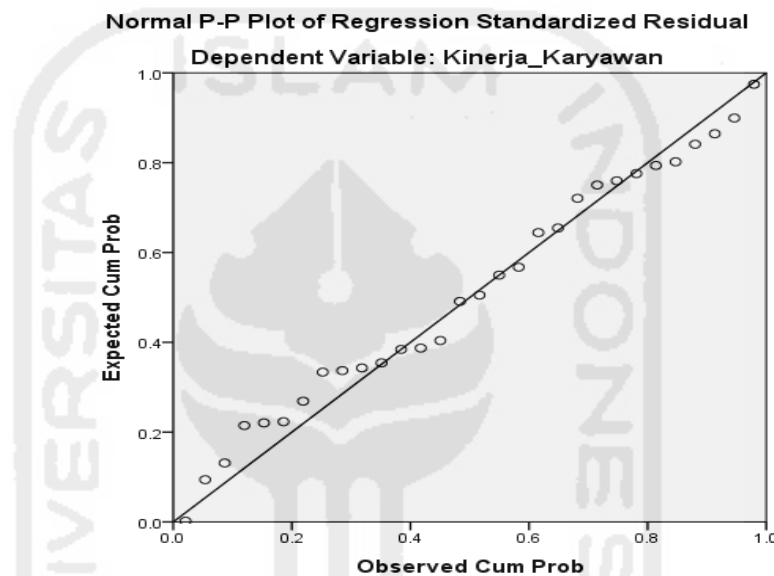
1. Pengujian normalitas data

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas dan bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data tersebut memiliki distribusi normal maka uji-t dapat dilakukan, sementara apabila asumsi normalitas tidak dapat dipenuhi maka inferensi tidak dapat dilakukan dengan statistik t. Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot ditunjukkan pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Pengujian Normalitas Terhadap Motivasi
Sumber: Hasil olah data, 2015 (Lampiran 5, hal. 128)

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi motivasi digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan.



Gambar 4.2. Pengujian Normalitas Terhadap Kinerja
Sumber: Hasil olah data, 2015 (Lampiran 7, hal. 131)

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi kinerja digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat

dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variances Inflation Factor*) melalui program SPSS. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinieritas

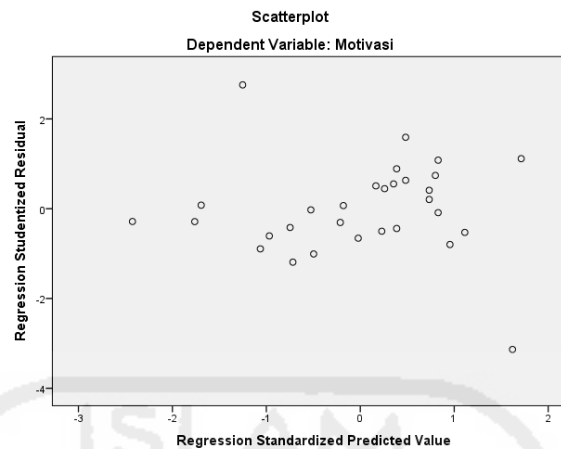
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X)	0.564	1.774	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (Z)	0.564	1.774	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Hasil olah data, 2015 (Lampiran 7, hal. 131)

Berdasarkan Tabel 4.15. dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

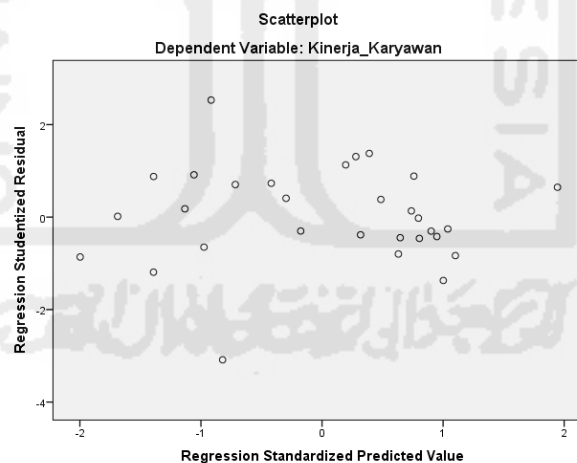
3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai diagram *scatterplot*.



Gambar 4.3. Diagram Scatterplot Motivasi
 Sumber : Hasil olah data, 2015 (Lampiran 5, hal. 128)

Berdasarkan Gambar 4.3. dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel motivasi, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4. Diagram Scatterplot Kinerja
 Sumber : Hasil olah data, 2015 (Lampiran 7, hal. 131)

Berdasarkan Gambar 4.4. dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel kinerja, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variable *intervening* (Z) dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (*model casual*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tersebut. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini (Ghozali, 2005:160). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2010:39).

4.5.1. Regresi Model I

1. Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Tabel 4.16. Uji Pengaruh Individual (Uji t) Model I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.235	.491	2.512	.018
	Kompensasi	.642	.138	.660	4.654

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data primer diolah, 2015 (Lampiran 5, hal. 127)

Berdasarkan Tabel 4.16. model regresi untuk motivasi atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu kompensasi sebagai berikut:

$$Z = 0.660 X + 0.05$$

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai arah koefisien regresi yang positif atau berbanding lurus terhadap motivasi, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi akan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi. Hasil Uji Pengaruh Individual (uji t) adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi

1) Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi

$H_1 : b_1 \neq 0$ Kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap motivasi

2) Kriteria

- Jika $P_{value} > \alpha = H_0$ diterima, berarti tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi

- Jika $P_{value} \leq \alpha = H_0$ ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi

3) Hasil

Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 2.0484, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 4.654. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.654 > 2.0484$. Tabel 4.16 menunjukkan nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel kompensasi sebesar 0.000. Dikarenakan nilai *p-value* lebih

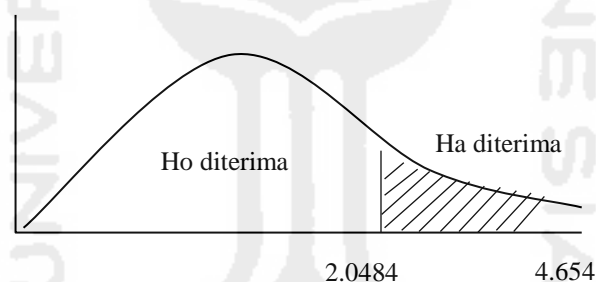
kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak yang berarti kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap motivasi.

4) Kesimpulan

Hipotesis pertama yang menyatakan "terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi" diterima atau terbukti.

5) Gambar

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dalam pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan Gambar 4.5.



Gambar 4.5. Hasil Uji t Kompensasi Terhadap Motivasi

Sumber: Hasil olah data (2015)

2. Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji F statistik. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (serempak) mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji secara bersama-sama/serempak (Uji F) ditunjukkan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17. Pengujian Hipotesis secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.688	1	2.688	21.662	.000 ^b
	Residual	3.475	28	.124		
	Total	6.163	29			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Data primer diolah, 2015 (Lampiran 5, hal. 127)

Berikut formula hipotesis hasil uji F seperti berikut:

1) Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi secara simultan terhadap variabel motivasi

H_2 : Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel motivasi

2) Kriteria

- Jika $P_{value} > \alpha = H_0$ diterima, berarti tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi secara simultan
- Jika $P_{value} \leq \alpha = H_0$ ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi secara simultan

3) Hasil

Berpedoman pada $DF = N-k-1$ diperoleh F_{tabel} atau $F_{0,05;27;2}$ yaitu sebesar 3.2317, dan diperoleh F_{hitung} sebesar 21,662. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21,662 > 3,2317$. Tabel 4.17. menunjukkan nilai *p-value* dari hasil uji F sebesar 0.000. Dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau $(0.000 <$

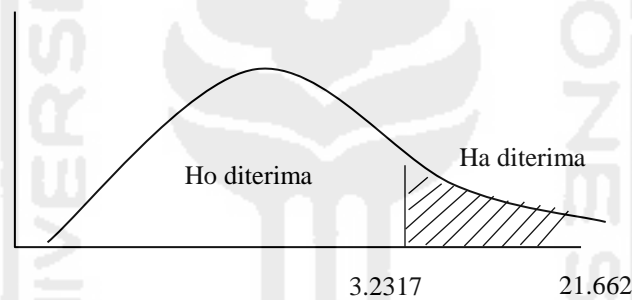
0.05), maka H_0 ditolak yang berarti kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap motivasi.

4) Kesimpulan

Hipotesis kedua yang menyatakan "terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi secara simultan" diterima atau terbukti.

5) Gambar

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dalam pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan Gambar 4.6.



Gambar 4.6. Hasil Uji F Kompensasi Terhadap Motivasi
Sumber: Hasil olah data (2015)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel motivasi pada *driver* di DNA Taxi Magelang digunakan koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*). Hasil koefisien deteminasi berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.436	.416	.35228	1.574

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data primer diolah, 2015 (Lampiran 5, hal. 127)

Berdasarkan Tabel 4.18. dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (*adjusted R²*) sebesar 0.416. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 41.6% besarnya motivasi pada *driver* di DNA Taxi Magelang dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi . Sedangkan sisanya sebesar 58.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.5.2. Regresi Model II

1. Uji Pengaruh Individual (uji t)

Tabel 4.19. Uji Pengaruh Individual (uji t) Model II
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.159	.412		.385	.703
1 Kompensasi	.140	.119	.134	1.175	.251
Motivasi	.455	.143	.424	3.176	.004

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2015 (Lampiran 7, hal. 130)

Berdasarkan Tabel 4.19. model regresi berganda untuk kinerja atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu kompensasi dan motivasi sebagai berikut:

$$Y = 0.134 X + 0.424 Z$$

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa variabel yaitu kompensasi dan motivasi mempunyai arah koefisien regresi yang negatif atau berbanding terbalik terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel yaitu kompensasi dan motivasi akan memberikan pengaruh

negatif terhadap kinerja. Hasil uji pengaruh individual (uji t) adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja

1) Hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$ Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja

$H_3 : b_3 \neq 0$ Kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja

2) Kriteria

- Jika $P_{\text{value}} > \alpha = H_0$ diterima, berarti tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja
- Jika $P_{\text{value}} \leq \alpha = H_0$ ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja

3) Hasil

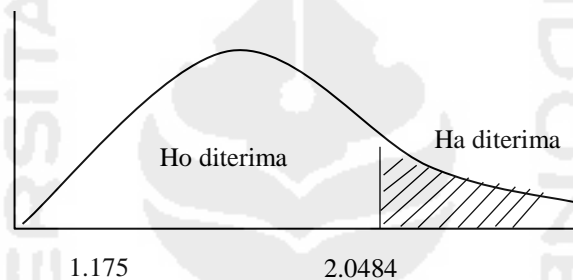
Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 2,0484, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 1,175. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau 1,175 < 2,0484. Tabel 4.19 menunjukkan nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel kompensasi sebesar 0.251. Dikarenakan nilai *p-value* lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau (0.251 > 0.05), maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

4) Kesimpulan

Hipotesis ketiga yang menyatakan "terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja" ditolak atau tidak terbukti.

5) Gambar

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dalam pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan Gambar 4.7.



Gambar 4.7. Hasil Uji t Kompensasi Terhadap Kinerja
Sumber: Hasil olah data (2015)

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

1) Hipotesis

$H_0 : b_5 = 0$ Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja

$H_5 : b_5 \neq 0$ Motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja

2) Kriteria

- Jika $P_{value} > \alpha = H_0$ diterima, berarti tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja

- Jika $P_{\text{value}} \leq \alpha = H_0$ ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja

3) Hasil

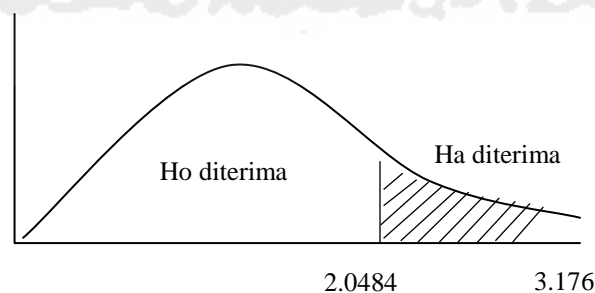
Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 2.0484, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 3.176. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3.176 > 2.0484$. Tabel 4.19. menunjukkan nilai $p\text{-value}$ hasil uji-t dari variabel motivasi sebesar 0.004. Dikarenakan nilai $p\text{-value}$ lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.004 < 0.05$), maka H_0 ditolak yang berarti motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

4) Kesimpulan

Hipotesis kelima yang menyatakan "terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja" diterima atau terbukti.

5) Gambar

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dalam pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan Gambar 4.8.



Gambar 4.8. Hasil Uji t Motivasi Terhadap Kinerja
Sumber: Hasil olah data (2015)

2. Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji F statistik. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (serempak) mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji secara bersama-sama/serempak (uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5.162	2	2.581	36.247	.000 ^b
	Residual	1.923	27	.071		
	Total	7.085	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data primer diolah, 2015 (Lampiran 7, hal. 130)

Berikut formula hipotesis hasil uji F seperti berikut:

1) Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi secara simultan terhadap variabel kinerja

H_4 : Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja

2) Kriteria

- Jika $P_{value} > \alpha = H_0$ diterima, berarti tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja secara simultan
- Jika $P_{value} \leq \alpha = H_0$ ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja secara simultan

3) Hasil

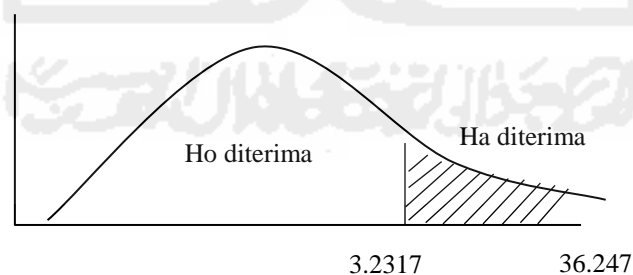
Berpedoman pada $DF = N-k-1$ diperoleh F_{tabel} atau $F_{0,05;27;2}$ yaitu sebesar 3.2317, dan diperoleh F_{hitung} sebesar 36.247. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $36.247 > 3.2317$. Tabel 4.20 menunjukkan nilai *p-value* dari hasil uji F sebesar 0.000. Dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak yang berarti kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja.

4) Kesimpulan

Hipotesis kelima yang menyatakan "terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja secara simultan" diterima atau terbukti.

5) Gambar

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dalam pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan Gambar 4.9.



Gambar 4.9. Hasil Uji F Kompensasi Terhadap Kinerja
Sumber: Hasil olah data (2015)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap variabel kinerja pada *driver* di DNA Taxi Magelang

digunakan koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*). Hasil koefisien deteminasi berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.709	.26686

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data primer diolah, 2015 (Lampiran 7, hal. 130)

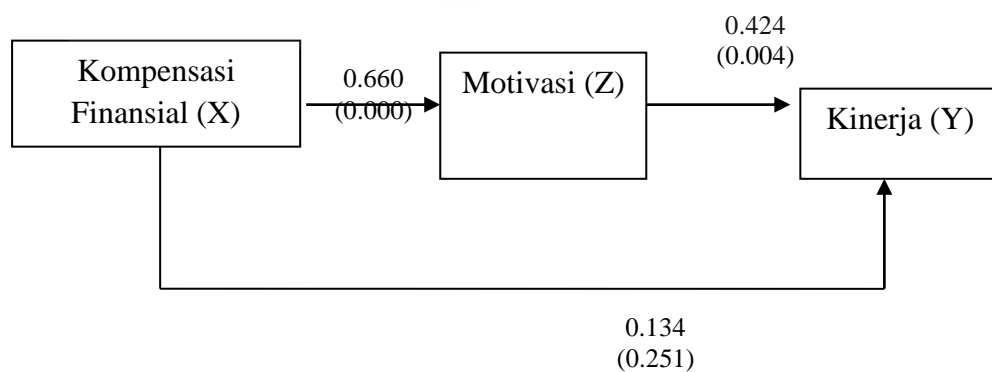
Berdasarkan Tabel 4.21. dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (*adjusted R²*) sebesar 0.709. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 70.9% besarnya kinerja pada *driver* di DNA Taxi Magelang dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 29.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.5.3. Analisis Pengaruh Total

Penelitian menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening* (Z) dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam analisis jalur terdapat hubungan langsung dan hubungan tidak langsung. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel

lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tersebut. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini (Ghozali, 2005:160). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2010:39).

Sebelum menggunakan analisis jalur, maka sebelumnya harus menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal ini disebut diagram jalur. Diagram jalur tersebut disusun berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan dalam penelitian. Dimana terdapat variabel bebas terdiri dari kompensasi (X) dan motivasi (Z) sebagai variabel *intervening*, sedangkan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan model-model pengaruh diatas, secara keseluruhan dapat disusun lintasan pengaruh sebagai berikut:



Gambar 4.10. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) antara X, Z dan Y
(Sumber : Data primer diolah, 2015, Lampiran 7, hal. 132)

Berdasarkan Gambar 4.10. maka dapat dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel dari kompensasi (X), terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z).

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi
 - a. Pengaruh langsung kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0.134 atau sebesar 13.4 persen.
 - b. Pengaruh tidak langsung kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi adalah sebesar $0.660 \times 0.424 = 0.279$ atau sebesar 27.9 persen.
 - c. Pengaruh total kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi $0.134 + 0.279 = 0.413$ atau sebesar 41.3 persen.

Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Tabel 4.22. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis		Hasil Uji
H ₁	Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja	Ditolak
H ₄	Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja	Diterima
H ₆	Pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung	Ditolak

Sumber: Hasil olah data, 2015

4.6. Pembahasan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh moderasi motivasi pada hubungan kompensasi terhadap kinerja di PT Dharma Nusa Abadi Magelang. Penelitian ini mengusulkan delapan hipotesis yang akan dibahas secara mendetail seperti berikut:

4.6.1. Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi (Secara Parsial)

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi *driver*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Setyowati dan Yuniarto (2012); Nugroho dan Kunartinah (2012); Kusumaningtyas dan Suddin (2012); dan Khan dan Mufti (2012) yang menunjukkan bahwa kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun non finansial mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap motivasi kerja. Bentuk pemberian kompensasi finansial yang telah diterapkan perusahaan pada setiap karyawan,

walaupun belum seluruh karyawan terlihat puas atas kompensasi finansial yang diterima. Pemberian kompensasi finansial merupakan jaminan yang diberikan perusahaan pada karyawan untuk lebih termotivasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi karyawan. Adanya pemberian kompensasi finansial ini tentu akan meringankan beban kebutuhan pribadi dan keluarga karyawan. Berdasarkan hasil observasi ditemukan fakta bahwa karyawan juga senantiasa mengharapkan adanya bentuk bonus-bonus kerja sebagai kompensasi yang dapat menambah dan mendukung keringan beban pemenuhan kebutuhan. Bonus tersebut tentu akan mengurangi pengeluaran karyawan untuk menggunakan pendapatannya, dan mengalokasikannya untuk kebutuhan lain. Bentuk bonus tersebut dapat berupa bonus operasional, bonus atas loyalitas, bonus dalam rangka event-event tertentu (hari raya, hari ulang tahun perusahaan atau bonus pihak luar). Atas pemberian bonus ini, perusahaan dapat berharap bahwa karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Setyowati dan Yuniarto (2012); Nugroho dan Kunartinah (2012); Kusumaningtyas dan Suddin (2012); dan Khan dan Mufti (2012) yang menunjukkan bahwa kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun non finansial mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap motivasi kerja. Karyawan melakukan tugasnya diperusahaan karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan. Pada umumnya kompensasi non finansial berupa penghargaan yang diberikan, tentu tidak akan disamaratakan untuk

semua karyawan di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi non finansial yang diberikan untuknya, sehingga sering kali terjadi penurunan motivasi kerja. Kompensasi non finansial memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan untuk meningkatnya kinerja. Semakin besar penghargaan yang diberikan perusahaan pada karyawan, maka akan semakin tinggi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Begitupun sebaliknya, apabila penghargaan yang diberikan pada karyawan semakin rendah, maka akan semakin rendah motivasi kerja karyawan untuk perusahaan.

Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan (Simamora, 2003:124). Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi haruslah memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, keadilan internal dan keadilan individu melalui perancangan dan penetapan struktur gaji yang efektif dan tingkat gaji yang tepat. Dan organisasi menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawannya (Simamora, 2003:124).

Karyawan akan termotivasi untuk bekerja manakala mereka merasa bahwa kompensasi didistribusikan secara adil.

4.6.2. Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi (Secara Simultan) Terhadap Motivasi

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa secara parsial maupun simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi *driver* di DNA Taxi Magelang. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Setyowati dan Yuniarto (2012); Nugroho dan Kunartinah (2012); Kusumaningtyas dan Suddin (2012); dan Khan dan Mufti (2012) yang menunjukkan bahwa kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun non finansial mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap motivasi kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan adalah imbalan atau pemberian kompensasi oleh perusahaan, karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan karyawan. Dan kompensasi sebagai tambahan yang dapat memenuhi sebagian lagi dari kebutuhan karyawan, oleh sebab itu motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan tersebut (Khan dan Mufti, 2012).

Pihak manajemen DNA Taxi Magelang perlu menciptakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang dapat dihargai sebagai kontra prestasi adalah strategi motivasi yang secara umum dirasa efektif bagi *driver*. Dengan demikian akan semakin mudah bagi pihak

manajemen DNA Taxi Magelang memperoleh kualitas kerja dari *driver* yang produktif serta menyadari bahwa hal tersebut mendorong kepada pencapaian tujuan perusahaan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pemberian kebutuhan mereka. Pemberian kompensasi (kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial) yang sesuai maka dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga akan mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan antusias untuk mencapai hasil optimal (Nugroho dan Kunartinah, 2012).

4.6.3. Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi (Secara Parsial) Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja *driver* DNA Taxi Magelang. Hal ini memberi bukti bahwa kebijakan pemberian kompensasi finansial masih kurang tepat dan tidak dapat diterima, sehingga mempengaruhi kinerja *driver*. Setiap karyawan menghendaki adanya penerimaan kompensasi finansial berupa uang lembur, bonus, uang makan, dan uang transportasi yang lebih tinggi. Selain itu banyak karyawan didalam melakukan aktivitas kerja merasa tidak mencukupi dengan pemberian gaji yang diterimanya. Hasil temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Murty dan Hudiwinarsih, (2012) dan penelitian Riyadi (2011) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional, dimana salah satu tujuan utama *driver* bekerja untuk

mendapatkan imbalan yang sesuai. Sedangkan perusahaan memberi kompensasi pada *driver* dengan tujuan agar *driver* bisa menjalankan pekerjaan sesuai keinginan dan harapan perusahaan. Notoatmodjo (2009:143) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah menghargai prestasi, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan/organisasi. Oleh sebab itu pihak manajemen PT Dharma Nusa Abdi Taxi Magelang perlu mengevaluasi kebijakan kompensasi finansial yang diberikan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas kerja *driver* sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan.

Perbedaan pemberian kompensasi memang hal yang umum karena kinerja yang diberikan pada setiap pekerjaan juga tidak semuanya sama. Namun, dalam hal ini perusahaan dinilai memberikan kompensasi dibawah peraturan UMR. Selain itu status pegawai sebagai karyawan tetap atau karyawan kontrak juga berpengaruh terhadap kinerja *driver*. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian pada Tabel 4.11. yang menunjukkan bahwa responden menilai bahwa gaji yang diterima tidak sesuai, selain itu adanya kesulitan untuk izin cuti membuat menurunnya semangat kerja.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor

eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar *driver* telah menikah, berusia 27-35 tahun, dan telah memiliki masa kerja 2-5 tahun. Hal ini menjadi indikator perusahaan bahwa sebagian *driver* masih dalam masa produktivitas yang tinggi, namun dengan adanya ketidaksesuaian kompensasi finansial yang diterima beban kebutuhan untuk menghidupi keluarga semakin berat terlebih mayoritas *driver* adalah pria sebagai kepala keluarga. Masalah kompensasi menjadi semakin sensitif apabila dilihat dari lama masa kerja sebagian besar *driver* yang mengharapkan peningkatan kesejahteraan.

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki individu yang tidak melakukan tugasnya dengan baik didalam organisasi. Banyak organisasi berusaha untuk mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya, fokus utama evaluasi kinerja adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Pada sebuah organisasi, penilaian kinerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis dimana kinerja sesungguhnya dari semua karyawan dinilai secara formal.

Bagi pihak manajemen DNA Taxi, *driver* merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan

kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Terdapat dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Besarnya kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak, dan dengan demikian kepuasan kerjanya juga terpenuhi. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual jasa, apabila kompensasi yang diterima semakin besar maka kinerja akan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima semakin rendah, maka kinerja pun akan juga rendah. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh

besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

4.6.4. Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi (Secara Simultan) Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver secara simultan. Hal ini memberi bukti bahwa kompensasi dapat dinyatakan sudah layak, adil serta sesuai dengan harapan *driver*, sehingga akan sangat membantu untuk mendorong kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riyadi (2011); Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nugroho dan Kunartinah (2012); Setyowati dan Yuniarto (2012) yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implementasi bagi pihak manajemen DNA Taxi Magelang masih perlu meningkatkan beberapa aspek seperti dampak gaji terhadap semangat kerja, kemudahan izin kerja, adanya komunikasi yang baik dari pimpinan, kesesuaian besarnya gaji yang diterima, dan adanya penghargaan dalam lingkungan kerja. Perbaikan beberapa aspek tersebut ditujukan untuk merangsang adanya penilaian dari dalam diri *driver* atas hasil kerja, dan meningkatkan ketepatan waktu kehadiran.

4.6.5. Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Motivasi merupakan hasrat didalam diri yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Murti dan Srimulyani, 2013). Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Suwardi dan Utomo (2011) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2007:98) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Bachtiar (2012) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Motivasi seorang

berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi pihak manajemen DNA Taxi Magelang khususnya dalam peningkatan kinerja *driver*.

4.6.6. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antara Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung. Dengan demikian, pemberian kompensasi sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja *driver*. Terpuaskannya kebutuhan *driver* melalui pemberian kompensasi, baik kompensasi finansial maupun non finansial dapat mempengaruhi kinerja *driver*, oleh sebab itu pihak manajemen DNA Taxi Magelang perlu memperhatikan besaran kompensasi yang diberikan pada *driver*. Bentuk pemberian kompensasi ini dapat dilakukan antara lain dengan pemberian gaji pokok, adanya bayaran insentif, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas.

Adanya kompensasi ini, hendaknya dapat menjadi penyeimbang dari apa yang telah diberikan seorang karyawan pada perusahaan. Tidak hanya itu saja, program kompensasi yang ada juga diharapkan dapat selaras dengan apa yang dikehendaki oleh para karyawan yang

bersangkutan, karena dengan demikian karyawan yang bersangkutan akan merasa mempunyai hubungan kerja yang erat dengan perusahaan dimana tempat ia bekerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2003:52), yang menyatakan bahwa setiap organisasi mempunyai tujuan dalam merancang sistem kompensasi, inti dari tujuan setiap organisasi dalam merancang sistem kompensasi haruslah memikat atau menahan karyawan-karyawan yang cakap serta karyawan-karyawan yang berkompeten. Hal ini untuk mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan agar tetap kompetitif dan dilain pihak perusahaan mengeluarkan gaji yang setimpal dengan apa yang diberikan oleh karyawan.

