

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG,  
KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGEMUDI OJEK  
*ONLINE* DI JAKARTA**



**SKRIPSI**

Oleh:

Nama: Luqman Ashidiq Wijaya

NIM: 13312482

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2018**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG, KOMPENSASI  
FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PENGEMUDI OJEK *ONLINE* DI JAKARTA**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat

Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama: Luqman Ashidiq Wijaya

NIM: 13312482

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2018

## 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 di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 12 April 2018

Penulis,



(Luqman Ashidiq Wijaya)

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG,  
KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN MOTIVASI  
TERHADAP  
KINERJA PENGEMUDI PERUSAHAAN OJEK ONLINE DI JAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

Nama: Luqman Ashidiq Wijaya

No.Mahasiswa: 13312482

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal: *11 April 2018*

Dosen Pembimbing,



( Ayu Chairina Laksmi.,SE.,MAC.,M.Res.,Ak.,Ph.D. )

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGEMUDI OJEK ONLINE DI JAKARTA**

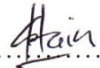
Disusun Oleh : **LUQMAN ASHIDIQ WIJAYA**

Nomor Mahasiswa : **13312482**

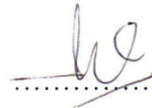
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 15 Mei 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Ayu Chairina Laksmi, SE, M.App. Com. M.Res, Ph.D., Ak., CA.

.....

Penguji : Fitriati Akmila, SE, M.Com.

.....

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

## Kata Pengantar

Rasa syukur yang besar dipanjatkan oleh peneliti kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Motivasi terhadap Kinerja Pengemudi Ojek *Online* di Jakarta”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan program sarjana S-1 Fakultas Ekonomi, Prodi Akuntansi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dari berbagai pihak, baik itu pada saat bimbingan, pengarahan, pelaksanaan, maupun saat mengalami kesulitan dalam proses pembuatan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku, Sigit Prayitno, S.H dan Anik Irawati yang telah mendukung penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Ibu Ayu Chairina Laksmi, SE, MAppCom., MRes., PhD., Ak, CA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan serta arahan hingga selesainya skripsi ini
3. Nidya Octavianne yang telah mendukung serta memberikan masukan saat proses pembuatan skripsi serta menyemangati penulis.

4. Adikku Ashidiqi Satria Kusuma yang telah memberikan tumpangan kos di Jakarta saat penulis melakukan penelitian di Jakarta
5. Para pengemudi ojek *online* yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penulis.

Peneliti menyadari bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Yogyakarta, 12 April 2018

Penulis,

(Luqman Ashidiq Wijaya)

## **ABSTRACT**

*This research's objective is to analyze relationship between the giving of direct financial compensation, non-direct financial compensation, and motivation to ojek online driver's performance. This research took sample of ojek online drivers from various ojek online companies which are operating in Jakarta. Samples collected using purposive sampling technique. The testing was conducted by using multiple linear regression analysis. The result of this research shows that the giving of direct financial compensation and non-direct financial compensation do not have positive impact towards ojek online drivers performance while motivation has positive impact toward ojek online drivers performance.*

**KeyWord:** *Financial Compensation, Motivation, Performance*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pemberian kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan motivasi terhadap kinerja pengemudi ojek *online*. Penelitian ini mengambil sampel pengemudi ojek *online* dari beberapa perusahaan ojek *online* yang beroperasi di Jakarta. Sampel penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*, sedangkan motivasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*.

**Kata Kunci:** Kompensasi Finansial, Motivasi, Kinerja



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Halaman Berita Acara.....	iv
Kata Pengantar .....	v
Abstrak .....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kompensasi.....	9
2.1.2 Motivasi .....	14
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Hipotesis Penelitian.....	22
2.4 Kerangka Konseptual .....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian .....	27
3.2 Variabel Penelitian .....	28
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	28
3.4 Instrumen Pengumpulan Data .....	29
3.5 Teknik Analisis Data .....	33
3.6 <i>Pilot Test</i> .....	37
3.7 Hipotesis Operasional.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>

4.1	<i>Pilot Test</i> .....	39
4.2	Kondisi dan Respon dari Responden.....	39
4.3	Karakteristik Responden .....	40
4.4	Hasil Pengumpulan Data .....	41
4.5	Statistik Deskriptif.....	45
4.6	Uji Validitas .....	47
4.7	Uji Reliabilitas.....	48
4.8	Uji Asumsi Klasik .....	49
4.9	Uji Hipotesis.....	51
BAB V PENUTUP.....		60
5.1.	Kesimpulan.....	60
5.2.	Implikasi .....	60
5.3.	Keterbatasan Penelitian .....	62
5.4.	Saran .....	62
DAFTAR PUSTAKA .....		64
LAMPIRAN .....		67
	Lampiran 1 .....	68
	Lampiran 2 .....	73
	Lampiran 3 .....	77
	Lampiran 4 .....	81

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kuesioner Kompensasi Finansial Langsung .....	30
Tabel 3.2 Kuesioner Kompensasi Finansial Tidak Langsung .....	31
Tabel 3.3 Kuesioner Motivasi .....	32
Tabel 3.4 Kuesioner Kinerja .....	33
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data .....	41
Tabel 4.2 Presentase Jenis Kelamin Responden .....	42
Tabel 4.3 Presentase Usia Responden .....	42
Tabel 4.4 Presentase Perusahaan Tempat Responden Bekerja .....	43
Tabel 4.5 Presentase Lama Responden Bekerja .....	44
Tabel 4.6 Presentase Pendidikan Terakhir Responden .....	45
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi .....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji F .....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Persepsi Mengenai Kebijakan Kompensasi Berpengaruh pada Kinerja Karyawan .....	21
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	26

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan teknologi adalah sesuatu yang niscaya akan terjadi. Manusia dapat beradaptasi maupun turut mengembangkan bahkan 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-ojek yang berbasis *online*. Pada awalnya tren ini hanya menjadi trik perorangan dengan memanfaatkan media sosial sebagai alat untuk memesan ojek, namun kini teknologi terus berkembang dengan adanya *smartphone* serta 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.

Seiring berkembangnya suatu usaha, maka semakin kompleks dan rumit pula pengelolaannya, bahkan untuk urusan ojek sekalipun. Untuk itu diperlukan sistem manajemen yang mengelola hubungan antara perusahaan dengan sumber daya manusianya khususnya mengenai tata kelola kompensasi untuk pekerja di perusahaan. Salah satu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan agar usahanya tetap berjalan adalah dengan memberikan

kompensasi pada karyawannya, sehingga hubungan antara perusahaan dan sumber daya manusianya akan tetap terjalin dengan baik.

Selain dari kompensasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Siegel dan Marconi (1989) menganggap motivasi adalah kunci untuk menginisiasi, menggerakkan, menyokong, dan mengarahkan perilaku. Motivasi adalah sebuah konsep penting karena keefektifan organisasi dipengaruhi oleh karyawan-karyawan yang bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu para manajer diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan hingga mencapai tingkat performa yang diharapkan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Seiring berjalannya waktu, dengan banyaknya pesaing usaha yang bermunculan, perusahaan ojek *online* dituntut untuk memberikan *service* yang lebih baik dari pesaing lainnya agar usaha mereka dapat bertahan dalam ketatnya kompetisi. Semua perusahaan tentu menginginkan pemasukan yang besar dan pengeluaran yang kecil dengan tujuan untuk menambah biaya pengembangan usaha dan fondasi yang kuat agar dapat bertahan dalam gempuran kompetisi usaha. Begitu pula dengan beberapa perusahaan ojek *online* yang sempat tersandung kasus terkait sistem kompensasi karyawan seperti yang dilansir dari beberapa situs berita *online* antara lain berita yang dilansir pada situs Solopos.com (2016) dan Newsth.com (2016).

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 seperti di

Jakarta. Gojek dikembangkan sejak 2011 oleh Nadiem Makarim, seorang lulusan Harvard Business School. Berbeda dengan layanan ojek pada umumnya yang kebanyakan mangkal pada sebuah lokasi tertentu, Gojek memberikan fasilitas transportasi yang lebih eksklusif yang dapat dipesan sebelumnya, baik melalui *blackberry messenger*, telepon, dan juga *e-mail* seperti yang dilansir pada situs berita Detik.com (2011). Seiring perkembangan teknologi yang makin pesat, kini Gojek dapat dipesan melalui aplikasi yang mereka kembangkan sendiri yaitu dengan mengunduh *apps* Gojek yang tersedia di *Google Playstore* untuk platform *android* maupun *Appstore* untuk platform *IOS*.

Seperti pendiri Gojek, Anthony Tan yang menjadi pendiri GrabBike juga merupakan lulusan Harvard Bussiness School. Usahanya dimulai pertama kali dengan merintis GrabTaxi pada tahun 2012. GrabBike yang merupakan layanan tambahan dari GrabTaxi dimulai di Vietnam pada akhir 2014 yang kemudian terus berkembang dan merambah hingga ke Jakarta dan Bangkok mengikuti kesuksesan dari layanan yang telah ada sebelumnya yaitu Uber (Kristo, 2015). Uber berasal dari San Fransisco, Amerika Serikat, yang berdiri sejak tahun 2009. Meskipun berdiri lebih lama, namun di Indonesia sendiri khususnya untuk transportasi ojek *online* Uber masih tergolong baru. Uber motor baru diresmikan pada April 2016 yang kemudian bersaing dengan dua perusahaan sejenis yang telah lebih dulu hadir di Jakarta yaitu Gojek dan GrabBike (Nistanto, 2016).

Salah satu kasus yang mengejutkan adalah demo yang dilakukan oleh para mitra (pengemudi) gojek pada bulan Oktober 2016. Demo tersebut dipicu oleh penerapan sistem “performa” yang dianggap mengurangi bonus para pengemudi gojek, serta menambah beban para pengemudi dimana mereka tidak dapat memilih pesanan yang masuk. Sistem yang ada saat itu malah membuat pengemudi gojek mengerjakan pesanan tanpa henti karena *server* gojek terus menerus mengirimkan pesanan untuk mengantar penumpang. Apabila mereka menolak pesanan, maka persentase performa mereka dapat anjlok secara drastis, padahal persyaratan untuk mendapatkan bonus kompensasi haruslah mencapai performa minimal 50% (Etha, 2016).

Sebelum kasus performa diatas, pada bulan Agustus 2016 terjadi masalah penurunan tarif Gojek sebesar Rp2,000. Sebelumnya di tahun 2015 pernah ada penurunan tarif sebesar Rp4.500 dan turun lagi pada akhir tahun 2015 sebesar Rp3.000. Penurunan tarif tersebut menyebabkan mogok masal pengemudi *online* di Yogyakarta (Leli, 2016). Penurunan tarif gojek tersebut dianggap pengemudi *online* sebagai sepihak dan mendadak serta tidak adanya sosialisasi dari perusahaan kepada pengemudi.

Salah satu cara agar perusahaan tetap berjalan dengan baik adalah dengan memberikan kompensasi pada karyawannya, sehingga hubungan antara perusahaan dan sumber daya manusianya akan tetap terjalin dengan baik. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Samudra, Rahardjo, dan Mukzam (2014) yang menemukan adanya pengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel kompensasi finansial



langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja. Artinya, apabila kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. Selain variabel-variabel tersebut di atas, variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial juga secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan juga berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan (Amrullah, 2012). Pentingnya anggapan mengenai kebijakan kompensasi juga ditunjukkan oleh hasil penelitian Lowe, Milliman, Cieri, dan Dowling (2002) yang menyatakan bahwa anggapan di Indonesia tentang kebijakan kompensasi penting bagi peningkatan kinerja karyawan (*employees*) masih lebih tinggi dibandingkan dengan negara-negara lain.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi kinerja karyawan secara parsial justru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi. Riyadi (2011) menyebutkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan responden-responden yang merupakan manajer-manajer tingkat menengah sehingga harapan mereka bukan semata-mata mengharap kompensasi finansial, melainkan kompensasi non-finansial pun menjadi pertimbangan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja, karena pada umumnya kompensasi finansial yang diberikan memenuhi bahkan melebihi harapan responden, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan atas kinerja

karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak di responden yang digunakan karena penelitian ini meneliti pengemudi ojek *online* sebagai mitra kerja dari perusahaan ojek *online* bukan manajer dari perusahaan dimana kompensasi yang diberikan belum tentu sesuai dengan yang diharapkan..

Berdasarkan dari kasus-kasus yang dimuat oleh situs berita *online* tersebut serta hasil-hasil dari penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial baik itu langsung maupun tidak langsung yang diberikan untuk pengemudi terhadap kinerja para pengemudi ojek *online*, terlebih apabila ada perubahan-perubahan yang terjadi dalam kebijakan pemberian kompensasi finansial.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

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

1. Apakah pemberian kompensasi langsung berpengaruh pada kinerja pengemudi ojek *online* di Jakarta?
2. Apakah pemberian kompensasi tidak langsung berpengaruh pada kinerja pengemudi ojek *online* di Jakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja pengemudi ojek *online* di Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Menganalisa pengaruh pemberian kompensasi langsung terhadap kinerja pengemudi ojek *online* di Jakarta.
2. Menganalisa pengaruh pemberian kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pengemudi ojek *online* di Jakarta.
3. Menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pengemudi ojek *online* di Jakarta.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta pengetahuan atas bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pengemudi ojek modern berarga serta menjadi dasar bagaimana pentingnya kompensasi dalam suatu perusahaan.

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 kasus-kasus yang berhubungan dengan masalah pemberian kompensasi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kompensasi**

###### **A. Pengertian kompensasi**

Pengertian kompensasi menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, balas jasa tersebut dapat bersifat keuangan maupun non keuangan. Dengan demikian perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan balas jasa kepada seluruh karyawannya atas jerih payah yang telah dilakukan kepada perusahaan selama mereka bekerja. Sedangkan menurut Sirait (2006) kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai dari perusahaan, baik berbentuk uang atau bukan uang sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi pegawai yang diberikan untuk perusahaan. Anthony dan Govindarajan (2007) mendefinisikan kompensasi lebih kepada sisi kompensasi untuk manajer, dimana paket dari kompensasi total manajer terdiri dari tiga komponen yaitu gaji, bonus (pada dasarnya berupa tunjangan pensiun dan kesehatan, tetapi juga meliputi tipe-tipe lain), serta kompensasi insentif. Ketiga komponen tersebut independen satu sama lain, akan tetapi komponen kompensasi insentif berhubungan dengan fungsi pengendalian manajemen secara spesifik.

Dari dua pengertian oleh Kasmir (2003) dan Sirait (2006) di atas, kompensasi adalah semua jenis pemberian penghargaan kepada pegawai yang

timbul dari dipekerjakannya pegawai tersebut yang dapat berupa uang atau barang selain uang yang diberikan kepada pegawai secara berbeda-beda satu dengan yang lainnya berdasarkan atas jasa yang mereka telah berikan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

## B. Jenis-jenis kompensasi

### 1. Kompensasi finansial

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (dikutip oleh Hakim, 2011) kompensasi finansial terbagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

#### a. Kompensasi finansial langsung

Merupakan suatu pemberian imbalan secara langsung pada karyawan yang berbentuk upah dan gaji (Hakim, 2011).

Gaji menurut definisi oleh Rachmawati (2008) merupakan balas jasa yang diberikan pada karyawan yang berbentuk uang sebagai akibat dari kedudukannya sebagai seorang karyawan. Sedangkan upah menurut Rachmawati (2008) adalah kata lain dari gaji yang ditujukan untuk karyawan tertentu yang biasanya adalah karyawan bagian operasional.

#### b. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi tidak langsung atau tunjangan adalah sebagai pembayaran dan jasa yang diberikan perusahaan dan berfungsi untuk melindungi serta melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini (Samudra, Rahardjo, & Mukzam, 2014). Sedangkan Mondy (2016) menganggap kompensasi finansial tidak

langsung (benefit pekerja) sebagai *legally required benefits*, yaitu kompensasi ini dibutuhkan hanya sebagai persyaratan hukum yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan. Sesuai dengan namanya, *legally required benefits* diatur oleh hukum, peraturan-peraturan ini mewajibkan pemberian imbalan kerja baik itu dari kebijakan atau sukarela dari perusahaan. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit pekerja menurut Byars dan Rue (2004) adalah hadiah yang diperoleh karyawan karena menjadi anggota dalam sebuah organisasi dan karena posisinya dalam organisasi tersebut, biasanya tidak berkaitan dengan kinerja karyawan.

Manfaat pemberian kompensasi tidak langsung atau benefit pekerja menurut Mathis dan Jackson (2010) akan membantu perusahaan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan, mempengaruhi performa organisasi, dan memenuhi tuntutan hukum. Perusahaan yang memberikan kompensasi finansial tidak langsung yang baik akan dipandang lebih positif dalam sebuah komunitas dan industri oleh pelanggan, tokoh masyarakat, karyawan, dan orang-orang yang bekerja di perusahaan lain.

## 2. Kompensasi non-finansial

Menurut Riva'i (2004) kompensasi non finansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Sedangkan menurut Mondy (2016) kompensasi non-finansial adalah kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari

lingkungan psikologis dan lingkungan fisik atas tempat seseorang itu bekerja. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi dua, yaitu

a. Kompensasi non-finansial berkaitan dengan pekerjaan

Contohnya: pekerjaan yang bermanfaat, pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang memuaskan, pekerjaan yang menantang, dan sebagainya

b. Kompensasi non-finansial berkaitan dengan lingkungan kerja

Contohnya: kondisi kerja yang nyaman, manajer yang dapat diandalkan, pembagian beban kerja, dan sebagainya.

C. Tujuan kompensasi

Adapun tujuan kompensasi menurut Sutrisno (2010) adalah sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja, suatu penghargaan dari organisasi atas prestasi kerja seorang karyawan, yang diharapkan akan mendorong kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Menjamin keadilan, masing-masing karyawan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas dan kinerjanya sehingga menimbulkan keadilan bagi karyawannya.
3. Mempertahankan karyawan, dengan baiknya kompensasi yang diberikan, berarti mencegah karyawan keluar dari perusahaan tersebut.
4. Memperoleh karyawan bermutu, dengan kompensasi yang baik pula membuat banyak calon pekerja yang berminat melamar pekerjaan di perusahaan, sehingga peluang mendapat karyawan yang bermutu juga akan semakin tinggi.



5. Pengendalian biaya, kompensasi yang baik akan mengurangi rekrutmen yang berulang-ulang yang diakibatkan keluarnya karyawan karena kurangnya kompensasi, sehingga ini akan menekan biaya yang akan digunakan untuk rekrutmen itu sendiri.
6. Memenuhi peraturan-peraturan, kompensasi adalah suatu tuntutan dari pemerintah yang diatur dalam perundang-undangan.

#### D. Pentingnya Pemberian Kompensasi yang Adil

Menurut Byars dan Rue (2004) pemberian kompensasi yang tidak adil akan memberikan dampak-dampak negatif kepada perusahaan, yaitu:

1. Meningkatkan keinginan karyawan terhadap uang

Karyawan yang menginginkan lebih banyak uang akan melakukan aksi-aksi untuk meningkatkan kompensasinya, salah satunya adalah karyawan akan mencari perusahaan lain, mengikuti serikat pekerja, melakukan performa yang lebih baik, ataupun melakukan aksi mogok.

2. Mengurangi daya tarik sebuah pekerjaan

Dengan berkurangnya daya tarik sebuah pekerjaan, karyawan akan cenderung membuat karyawan absen ataupun lamban, keluar dari pekerjaan, atau tidak puas pada pekerjaan itu sendiri.

Oleh karena itu pentingnya pemberian kompensasi akan berbeda pada situasi-situasi tertentu, dan kinerja karyawan biasanya dapat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan pada kompensasi yang diberikan.

## 2.1.2 Motivasi

### A. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2001), motivasi adalah satu proses yang menghasilkan intensitas, arah, dan ketekunan pribadi dalam rangka untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Siegel & Marconi (1989) mendefinisikan motivasi sebagai proses dari inisiasi suatu aksi yang dibarengi dengan kesadaran dan mempunyai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu kunci untuk mengawali, menggerakkan, menyokong, dan mengarahkan perilaku.

### B. Definisi Motivasi

Siegel dan Marconi (1989) mengategorikan teori motivasi menjadi dua garis besar yaitu teori kebutuhan dan teori harapan

#### 1. Teori Kebutuhan

##### a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi oleh keinginan mereka untuk memenuhi kebutuhan yang tersusun secara hirarki: kebutuhan psikis dasar, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kepemilikan, kebutuhan atas penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam teori ini, manusia pertama kali akan memenuhi kebutuhan psikis dasar, kemudian kebutuhan yang lebih tinggi selanjutnya menjadi penting untuk mengarahkan perilaku

##### b. Konsep ERG

Konsep ERG (*Existance, Relatedness, Growth*) merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan. Teori ini membagi

kebutuhan menjadi tiga kategori: eksistensi (keinginan fisik dan materi), keterkaitan (pertemanan, kepemilikan), dan pertumbuhan (perkembangan diri dan aktualisasi diri). Dalam teori ini tidak ada kebutuhan yang lebih tinggi atau lebih rendah meskipun salah satu kebutuhan telah dipenuhi.

c. Teori Kebutuhan atas Pencapaian McClelland

Teori ini mempelajari semua motivasi, termasuk kebutuhan atas pencapaian.

d. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berfokus pada dua hasil yang diperoleh dari pekerjaan, yaitu yang berhubungan dengan kepuasan kerja (motivator) dan ketidakpuasan kerja (faktor-faktor higienis). Motivator berhubungan dengan konten dari pekerjaan, termasuk promosi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan potensi aktualisasi diri. Sedangkan faktor-faktor higienis berhubungan dengan konteks pekerjaan atau lingkungan dimana seseorang bekerja, termasuk keamanan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan hubungan personal saat bekerja.

2. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini berasumsi bahwa tingkat motivasi untuk mengerjakan sebuah tugas tergantung pada kepercayaan yang dimiliki seseorang tentang struktur dari imbalan atas tugas tersebut. Motivasi muncul ketika seseorang mengharapkan untuk menerima imbalan tertentu atas pekerjaan yang dikerjakannya (Siegel & Marconi, 1989).

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

#### A. Pengertian kinerja

Kinerja menurut Kasmir (2016) adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang yang dinilai dalam suatu periode, kinerja diukur dari kompetensinya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Artinya adalah kinerja mengandung unsur atas standar pencapaian apa yang harus dicapai sehingga dapat dikategorikan berkinerja baik atau kurang baik. Sedangkan menurut Byars dan Rue (2004) kinerja adalah tingkatan dari penyelesaian sebuah tugas yang merefleksikan seberapa baik seorang karyawan memenuhi tuntutan dari sebuah pekerjaan.

Dengan melihat dua pengertian sebelumnya maka Kinerja adalah suatu hasil penilaian atas pencapaian seseorang terhadap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan serta bagaimana perilaku seorang pekerja dalam mengerjakan tugas-tugas tersebut sehingga perusahaan dapat menilai apakah kinerja seorang tersebut baik atau tidak baik.

Untuk mengukur baik atau tidak baiknya kinerja seseorang, maka diperlukanlah sistem pengukuran kinerja. Anthony dan Govindarajan (2007) menyatakan bahwa tujuan dari sistem pengukuran kinerja adalah untuk menerapkan strategi. Dalam menyusun sebuah sistem, manajemen puncak akan memilih ukuran-ukuran yang dianggap dapat merepresentasikan strategi sebuah perusahaan.

## B. Indikator kinerja

Menurut Kasmir (2016), untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

### 1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### 2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Penekanan Biaya.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan perusahaan agar tidak melebihi acuan yang ada, serta tidak terjadi pemborosan.

### 5. Pengawasan.

Setiap pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak adanya kegiatan yang melenceng dari apa yang telah ditetapkan. Tanpa adanya

pengawasan maka akan mempengaruhi kinerja seseorang yang dapat dipastikan akan memberikan hasil yang kurang baik.

#### 6. Hubungan antar karyawan

Kinerja diukur dari apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, serta kerja sama Antara tiap karyawan.

### C. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Byars dan Rue (2004) ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu faktor individual dan lingkungan. Faktor individual yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Usaha

Menunjukkan sinergi fisik dan mental yang digunakan untuk menyelesaikan tugasnya

#### 2. *Abilities*

Sifat-sifat dan kemampuan yang dimiliki individu untuk mengerjakan tugasnya

#### 3. *Role/task perception*

Segala perilaku atau aktivitas yang dirasa perlu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Sedangkan untuk faktor lingkungan dipengaruhi oleh kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, Supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Samudra, Rahardjo dan Mukzam (2014) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh signifikan secara parsial dari variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja, artinya apabila kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian Samudra, Rahardjo, dan Mukzam (2014) didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ramzan, Zubair, Ali, dan Arslan (2014) tentang pengaruh kompensasi atas kinerja karyawan dengan menggunakan dua variabel kompensasi finansial langsung (gaji dan bonus) dan satu variabel kompensasi tidak langsung sebagai variabel independen. Hasilnya adalah, untuk variabel kompensasi finansial langsung, hanya gaji yang memiliki pengaruh signifikan atas kinerja, sedangkan bonus berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh signifikan atas kinerja.

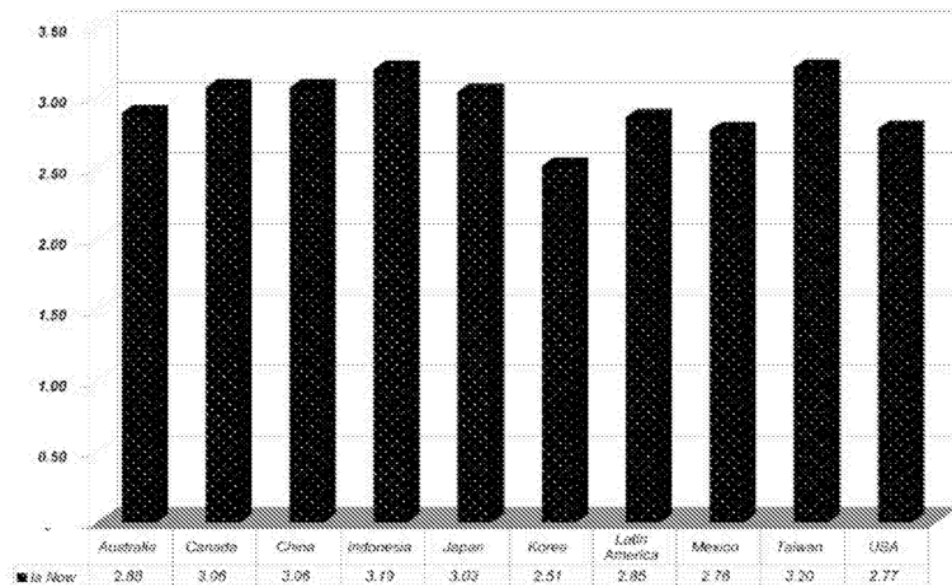
Amrullah (2012) yang meneliti pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan juga berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh dari sampel responden yang hanya berasal dari satu perusahaan publik yang bekerja dibidang jasa perbankan dan menduga hasilnya akan berbeda bila menyertakan sampel dari perusahaan dagang dan manufaktur.

Penelitian tersebut serupa dengan penelitian ini dimana sampel yang akan diambil adalah dari perusahaan-perusahaan dalam satu bidang jasa yang sama yaitu ojek *online* dan hal ini merupakan pembatasan dari permasalahan penelitian ini. Akan tetapi penelitian ini tidak hanya terpaku atas satu perusahaan saja karena menggunakan sampel dari tiga perusahaan ojek *online* di Indonesia.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi kinerja karyawan secara parsial justru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi. Dalam penelitiannya Riyadi (2011) menyebutkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan responden-responden yang merupakan manajer-manajer tingkat menengah harapan mereka bukan semata-mata mengharap kompensasi finansial, melainkan kompensasi finansial pun menjadi pertimbangan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja, karena pada umumnya kompensasi finansial yang diberikan memenuhi bahkan melebihi harapan responden, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan atas kinerja karyawan. Hal ini akan berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, karena responden dari penelitian ini menyasar kepada pengemudi-pengemudi yang sebagai karyawan dari perusahaan bukan manajer dari perusahaan dimana kompensasi yang diberikan belum tentu sesuai dengan yang diharapkan responden nanti.



Sementara itu penelitian yang dilakukan Samudra, Rahardjo, dan Mukzam (2014) dan Amrullah (2012) dan juga penelitian Lowe, Milliman, Cieri, dan Dowling (2002) menunjukkan bahwa anggapan di Indonesia tentang kebijakan kompensasi penting bagi peningkatan kinerja karyawan (*employees*) masih lebih tinggi dibandingkan dengan negara-negara lain. Grafik di bawah ini menunjukkan beberapa kategori yang digunakan, di bawah 2.5 = rendah, 2.5 sampai 3.0 = cukup tinggi, diatas 3.0 = relatif tinggi. Grafik ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi penting bagi peningkatan kinerja karyawan masih relatif tinggi di Indonesia.



Sumber: Lowe, Milliman, Cieri, dan Dowling (2002)

**Gambar 2.1 Persepsi Mengenai Kebijakan Kompensasi Berpengaruh pada Kinerja Karyawan**

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya karena menggabungkan beberapa variabel yang telah dipakai oleh Samudra, Rahardjo, dan Mukzam (2014), Ramzan, Zubair, Ali, dan Arslan (2014), Amrullah (2012), Riyadi (2011) dan Lowe, Milliman, Cieri, dan Dowling (2002). Variabel independen yang diambil dari penelitian sebelumnya adalah kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja dari pengemudi ojek *online*.

## **2.3 Hipotesis Penelitian**

### **a. Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja pengemudi ojek *online***

Secara keseluruhan tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, menjaga, dan memotivasi karyawan. Kompensasi finansial merupakan sebuah instrument yang berguna dalam mencari dan mempekerjakan karyawan yang baik dan memotivasi mereka untuk memberikan usaha yang lebih dan terus menetap pada pekerjaan mereka yang dimana akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri (Mondy, 2016).

Handoko (2001) dikutip oleh Riyadi (2011) berpendapat bahwa dalam konteks perusahaan, salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan prestasi kerja dari seorang karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Riyadi (2011) juga mengemukakan perusahaan memberikan

kompensasi dengan harapan akan muncul rasa timbal balik dari karyawan bersangkutan untuk bekerja lebih giat dan menaikkan prestasi kerjanya.

Menurut Siegel dan Marconi (1989) tentang teori harapan, ketika seseorang berekspektasi untuk menerima imbalan tertentu atas sebuah pekerjaan, salah satunya adalah imbalan berupa kompensasi finansial langsung, maka motivasi akan muncul. Dengan muncul motivasi ini maka seseorang akan memiliki penggerak yang lebih dalam mencapai kinerja yang diharapkan

Pernyataan-pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Samudra, Rahardjo, dan Mukzam (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi finansial langsung terhadap kinerja. Sementara itu Ramzan dkk. (2014) menemukan bahwa salah satu komponen kompensasi finansial langsung yaitu bonus memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sebaliknya hasil penelitian Ramzan, Zubair, Ali, dan Arslan (2014) menunjukkan pengaruh yang positif dari variabel komponen kompensasi finansial langsung terhadap kinerja. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

**b. Pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja pengemudi ojek *online***

Menurut Tsai, Yu dan Shih-Yi (2005) dalam Ahmed dan Ahmed (2014) kompensasi finansial tidak langsung dapat membantu perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetitif tinggi dimana hal ini dilihat sebagai sumberdaya yang strategis dalam mendapatkan keuntungan kompetitif. Hal ini juga dianggap akan meningkatkan ketertarikan atas perusahaan tersebut serta menambah loyalitas dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri, dan akhirnya berujung pada peningkatan motivasi serta kinerja karyawan.

Sesuai dengan teori harapan oleh Siegel dan Marconi (1989) tentang motivasi, ketika seseorang berekspektasi untuk menerima imbalan tertentu atas sebuah pekerjaan, salah satunya adalah imbalan berupa kompensasi finansial tidak langsung, maka motivasi akan muncul. Motivasi ini lah yang kemudian menggerakkan seseorang untuk mencapai target atas kinerjanya.

Teori harapan di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Samudra, Rahardjo dan Mukzam (2014) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis berikut dapat dirumuskan:

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

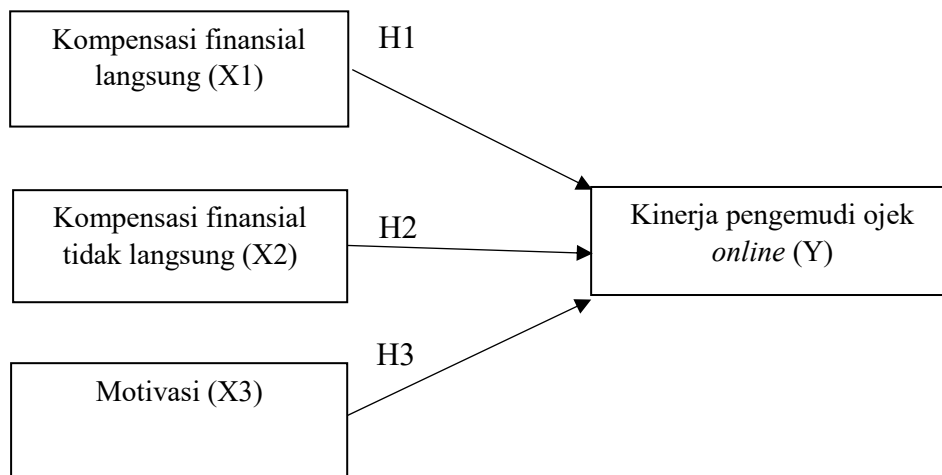
**c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pengemudi ojek *online***

Motivasi adalah salah satu faktor penggerak perilaku seseorang dalam usahanya mencapai tujuan dan sesuatu yang diharapkannya. Dengan semakin besarnya tingkat motivasi yang dimiliki oleh seseorang, maka orang tersebut akan memiliki penggerak yang lebih dalam melakukan pekerjaannya yang berujung pada peningkatan kinerja. Menurut Riyadi (2011) motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi pada diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan. Sehingga motivasi tidak akan terlepas dari sifat-sifat individu manusia itu sendiri karena tiap individu memiliki kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda sehingga motivasi yang muncul untuk tiap orang akan berbeda. Menurut Siegel dan Marconi (1989) dalam teori harapan terdapat asumsi bahwa tingkat motivasi untuk mengerjakan sebuah tugas tergantung pada kepercayaan yang dimiliki seseorang tentang struktur dari imbalan atas tugas tersebut. Dengan demikian semakin tinggi imbalan yang diekpektasi dari suatu pekerjaan, maka usaha seseorang akan semakin tinggi. Teori harapan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Riyadi (2011) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

**H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online***

## 2.4 Kerangka Konseptual

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



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari sasaran pengumpulan data penelitian adalah seluruh pengemudi dari perusahaan ojek berarga di Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang dianggap sebagai ojek non-konvensional/modern yaitu pengemudi Gojek, pengemudi Uber, dan pengemudi Grabbike serta beroperasi di wilayah DKI Jakarta.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Saunders, Lewis, dan Thornhill (2012) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel menggunakan pertimbangan dari peneliti itu sendiri dimana *sample* yang dipilih menggunakan kriteria tertentu dianggap dapat memberikan jawaban atas rumusan masalah dengan cara terbaik. Berdasarkan pada penjelasan di atas sampel penelitian ini diambil dari seluruh pengemudi ojek *online* yang beroperasi di wilayah DKI Jakarta yang ditemui oleh peneliti secara langsung. Untuk pengambilan data penelitian ini menggunakan teknik survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Jumlah target sampel sebesar 100 responden dianggap cukup untuk memenuhi analisis statistik yang diperlukan. Dalam pengambilan data, peneliti menyebarkan kuesioner ke 120 responden dan seluruhnya kembali kepada peneliti, namun hanya 102 kuesioner yang layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### **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:

1. Variabel independen

Pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung pada pengemudi Gojek, Uber dan Grabbike; Motivasi pengemudi Gojek, Uber dan Grabbike

2. Variabel dependen

Kinerja pengemudi Gojek, Uber dan Grabbike.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini mengumpulkan data primer dan data sekunder terkait pemberian kompensasi dan kinerja pengemudi Gojek, Uber dan Grabbike. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan pengambilan data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada para pengemudi ojek *online* baik secara langsung maupun melalui komunikasi internet (media sosial, email, aplikasi chat) berkaitan dengan kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, motivasi, serta kinerja para pengemudi itu sendiri.



### 3.4 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 bebas (Pemberian kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, motivasi) dan variabel terikat (kinerja).

#### a. Kompensasi finansial langsung

Menurut Hakim (2011) Merupakan suatu pemberian imbalan secara langsung pada karyawan yang berbentuk upah dan gaji. Kuesioner ini tidak menggunakan pertanyaan mengenai gaji karena pengemudi gojek *online* bukan lah pekerjaan tetap, dimana mereka tidak menerima gaji, melainkan upah atas jasa yang diberikan oleh pengemudi ojek *online* kepada penumpangnya. Pengukuran dari variabel kompensasi finansial langsung ini mengadopsi kuesioner penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2013) sebanyak 7 item pertanyaan dengan skala interval 1 sampai dengan 4 dimana 1 = Sangat Tidak Setuju (STS); 2 = Tidak Setuju (TS); 3 = Setuju (S); dan 4 = Sangat Setuju (SS).

**Tabel 3.1 Kuesioner Kompensasi Finansial Langsung**

No	Pertanyaan	Referensi
1	Penghasilan ojek yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari	Jannah (2013)
2	Penghasilan ojek yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja	
3	Penghasilan ojek yang saya terima sudah sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	
4	Penghasilan ojek yang saya terima dapat memotivasi dan memacu saya untuk semangat bekerja	
5	Insentif atau bonus yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan hasil kerja	
6	Perusahaan tempat saya bekerja, telah memberikan insentif atau bonus secara adil kepada pengemudi	
7	Insentif atau bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Menurut Samudra, Rahardjo, dan Mukzam (2014), kompensasi finansial tidak langsung atau tunjangan adalah sebagai pembayaran dan jasa yang diberikan perusahaan dan berfungsi untuk melindungi serta melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Pengukuran variabel kompensasi finansial tidak langsung ini mengadopsi kuesioner penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2013) sebanyak 5 item pertanyaan dengan skala interval 1 sampai dengan 4.

**Tabel 3.2 Kuesioner Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

No	Pertanyaan	Referensi
1	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya	Jannah (2013)
2	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan secara adil kepada semua pegawai 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 untuk kesejahteraan keluarga	
5	Saya merasa bayaran di luar jam kerja (lembur, liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) sudah memadai	

c. Motivasi

Siegel & Marconi (1989) mendefinisikan motivasi sebagai proses dari inisiasi suatu aksi yang dibarengi dengan kesadaran dan mempunyai tujuan tertentu. Pengukuran variabel motivasi ini mengadopsi kuesioner penelitian oleh Hasibuan (2014) dengan 8 item pertanyaan dan skala interval 1 sampai dengan 4.

**Tabel 3.3 Kuesioner Motivasi**

No	Pertanyaan	Referensi
1	Saya bekerja di perusahaan ojek <i>online</i> untuk memperoleh kompensasi (penghasilan dan bonus)	Hasibuan (2014)
2	Saya memperoleh pekerjaan yang tetap di perusahaan.	
3	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja.	
4	Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama bekerja.	
5	Saya bersosialisasi dengan rekan-rekan sesama pengemudi ojek <i>online</i>	
6	Hubungan kerja saya dengan rekan-rekan sesama pengemudi ojek <i>online</i> terjalin harmonis.	
7	Lingkungan di tempat saya bekerja mendukung saya dalam melaksanakan pekerjaan saya	
8	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan.	

d. Kinerja

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang yang dinilai dalam suatu periode, kinerja diukur dari kompetensi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Pengukuran variabel kinerja ini mengadopsi penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015) dengan 10 item pertanyaan dan skala interval 1 sampai dengan 4.

**Tabel 3.4 Kuesioner Kinerja**

No	Pertanyaan	Referensi
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan/pesanan yang diberikan pelanggan kepada saya	Wulandari (2015)
2	Saya selalu melakukan tugas saya sesuai dengan prosedur	
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	
5	Saya selalu melakukan tindakan-tindakan yang kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan saya	
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan bersama	
7	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas	
8	Saya bersedia menerima kritik dari rekan saya	
9	Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan saya	
10	Saya selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan saya	

### 3.5 Teknik Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, maka dilakukan analisa data melalui beberapa tahapan. Tahapan pertama adalah memastikan bahwa semua jawaban telah diisi sesuai dengan petunjuk, dilanjutkan dengan mengklarifikasi data dengan mentabulasi data yang telah dikumpulkan. Tahapan kedua adalah memasukkan jawaban responden di kuesioner ke dalam *software* statistik untuk diolah lebih lanjut.

Tahapan ketiga adalah pengolahan data dengan menggunakan teknik regresi yang dibantu dengan sistem komputerisasi. *Software* yang digunakan adalah SPSS versi 17.

### **3.5.1 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan, menggambarkan, atau menguraikan hasil data yang ditampilkan agar mudah dipahami (Siregar, 2014).

### **3.5.2 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian tersebut (Siregar, 2014). Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah kompensasi keuangan langsung dan tak langsung, motivasi, dan kinerja dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r_a$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid.

### **3.5.3 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui besarnya indeks instrumen penelitian dari variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, motivasi, dan kinerja. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan penelitian ulang (Siregar, 2014). Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach's alpha* yaitu jika nilai *chronbach's alpha* lebih besar dari 0.6 maka suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel.

### **3.5.4 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.4.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran residual dari suatu regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Dasar pengambilan keputusan apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak diambil dengan melihat sebaran data pada garis diagonal apakah mengikuti garis diagonal tersebut atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan sebaliknya, apabila sebaran data pada garis diagonal tidak mengikuti garis diagonal tersebut atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi tidak normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji yang akan digunakan adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, data akan dikatakan normal apabila hasil *Asymp. Sig. (2 tailed)* lebih besar dari tingkat signifikan yang dipakai yaitu 5%.

#### **3.5.4.2 Uji Multikolinearitas**

Pendeteksian terjadinya masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dimana jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Gani & Siti, 2015).

#### **3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana varian dari nilai sisa tidak sama antara satu observer dengan observer lainnya (Gani & Siti, 2015). Penelitian

ini menggunakan uji *Glejser* untuk menguji terjadinya masalah heteroskedastisitas. Pengujian tersebut dilakukan dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai residual mutlak. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual mutlak lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena data yang digunakan adalah *cross-sectional data* dan bukan data yang bersifat *time series*. Uji autokorelasi dilakukan apabila data yang digunakan adalah data yang mempunyai sifat *time series* yaitu data dari suatu objek yang meliputi beberapa periode waktu tertentu, baik itu bulanan, tahunan, dan lain-lain.

### **3.5.5 Metode Analisis Data**

Untuk mengolah data yang diperoleh dan menganalisa hipotesis dari penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan penelitian ini untuk mengukur pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap satu buah variabel dependen.

Persamaan regresi yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja pengemudi ojek *online*

$\alpha$ : Konstanta



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

$X_1$ : Kompensasi keuangan langsung

$X_2$ : Kompensasi keuangan tidak langsung

$X_3$ : Motivasi

$e$ : *Error*

### **3.6 Pilot Test**

*Pilot test* dilakukan sebagai tahap percobaan bagi peneliti untuk mempersiapkan penelitian yang nantinya akan dilakukan. Selain itu, *pilot test* ini juga berguna untuk mengetahui seberapa besar keefektifan dari kuesioner yang telah disusun sebelum nantinya akan disebarakan kepada sampel penelitian serta berguna untuk mengetahui tingkat kevalidan, kehandalan, ataupun *error* yang ada pada kuesioner tersebut (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Responden yang diambil dari *pilot test* ini adalah sampel dengan kriteria yang serupa dengan sampel yang akan diteliti namun berbeda lokasi.

### **3.7 Hipotesis Operasional**

#### **3.7.1 Kompensasi Finansial Langsung**

$H_{01}$ :  $\beta_1 \leq 0$ : Kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh positif kinerja pengemudi ojek *online*

$H_{A1}$ :  $\beta_1 > 0$  : Kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*

### **3.7.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

$H_{02}: \beta_2 \leq 0$ : Kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*

$H_{A2}: \beta_2 > 0$ : Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek *online*

### **3.7.3 Motivasi**

$H_{03}: \beta_3 \leq 0$ : Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*

$H_{A3}: \beta_3 > 0$ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Pilot Test**

*Pilot test* dilakukan sebagai tahap percobaan bagi peneliti untuk mempersiapkan penelitian yang nantinya akan dilakukan. Selain itu, *pilot test* ini juga berguna untuk mengetahui seberapa besar keefektifan dari kuesioner yang telah disusun sebelum nantinya akan disebarkan kepada sampel penelitian serta untuk mengetahui tingkat kevalidan, kehandalan, ataupun *error* yang ada pada kuesioner tersebut (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Responden yang diambil dari *pilot test* ini adalah sampel dengan kriteria yang serupa dengan sampel yang akan diteliti namun berbeda lokasi. *Pilot test* ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 14 responden pengemudi ojek *online* yang beroperasi di wilayah kota Yogyakarta.

#### **4.2 Kondisi dan Respon dari Responden**

*Pilot test* yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa proses pengambilan data yang dilakukan dapat dianggap efektif. Hal ini dikarenakan hampir sebagian besar responden yang ditemui di jalan sedang dalam kondisi menunggu pesanan bersama-sama dengan rekan sesama pengemudi dan kondisi ini ideal untuk pengumpulan data. Namun masalah utama yang peneliti temui adalah ada beberapa pengemudi ojek *online* yang menolak ketika diminta mengisi kuesioner dengan alasan apabila mendapat *order*/pesanan pengemudi tersebut harus segera pergi. Jika pesanan tersebut tidak dijalankan

responden merasa khawatir akan mendapat sanksi atau teguran karena dianggap meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, peneliti mengkhawatirkan apabila responden yang sedang mengisi kuesioner tiba-tiba mendapatkan pesanan dari pelanggan lalu meninggalkan pengisian kuesionernya.

Dalam pengisian kuesioner, responden-responden yang peneliti temui dapat dianggap paham atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner. Akan tetapi ada beberapa pengemudi yang kebingungan dalam mengisi kuesioner karena beberapa pengemudi tersebut baru menjajaki profesi pengemudi ojek *online* kurang dari satu bulan sehingga belum mengetahui seberapa besar bonus atau insentif yang diberikan. Peneliti merasa perlu untuk memperbaiki beberapa poin pertanyaan khususnya pada data pribadi karena banyak yang bingung dalam mengisi pertanyaan tentang “perusahaan tempat bekerja” dan “lama bekerja”.

### **4.3 Karakteristik Responden**

Responden diambil dalam penelitian ini adalah pengemudi ojek *online* yang beroperasi di wilayah DKI Jakarta dengan jumlah target responden sebesar 100 responden. Dalam penentuan jumlah kuesioner, Stuleu (2003) dikutip dalam Saunders, Lewis, dan Thornhill (2012) memberikan saran bahwa jumlah sampel minimal sebesar 30 diperlukan untuk analisis statistik sebagai pedoman mengenai jumlah terkecil yang diperlukan pada tiap kategori dalam sampel secara keseluruhan. Pendapat ini didasarkan pada temuan beberapa *statistician* bahwa jumlah sampel sebanyak 30 atau lebih akan menghasilkan distribusi yang

mendekati normal. Selain itu dalam penentuan jumlah sampel pada sampling non-probabilitas, Patton (2002) yang dikutip dalam Saunders, Lewis dan Thornhill (2012) berpendapat bahwa ukuran sampel tergantung pada masalah dan tujuan penelitian karena hubungan antara teknik pemilihan sampel dan tujuan serta fokus penelitian dianggap lebih penting. Berdasarkan penjelasan diatas maka target sampel sebesar 100 responden dianggap cukup untuk memenuhi analisis statistik yang diperlukan. Dalam pengambilan data, peneliti menyebarkan kuesioner ke 120 responden namun hanya 102 kuesioner yang layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Responden-responden tersebut kemudian diklasifikasikan kedalam beberapa karakteristik yaitu menurut jenis kelamin, usia, perusahaan tempat bekerja, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

#### 4.4 Hasil Pengumpulan Data

**Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang disebar	120	100%
Kuesioner yang kembali	120	100%
Kuisisioner yang tidak layak	18	15%
Kuesioner yang layak	102	85%

Sumber: Data primer diolah

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.2 Persentase Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	95	93.14%
2	Perempuan	5	4.90%
3	Tidak Menjawab	2	1.96%
	Jumlah	102	100.00%

Sumber: Data primer diolah

Dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebesar 93.14% dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan adalah sebesar 4.90% dan yang tidak menjawab sebesar 1.96%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

**Tabel 4.3 Persentase Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	<20 tahun	12	11.76%
2	21-30 tahun	49	48.04%
3	31-40 tahun	21	20.59%
4	41-50 tahun	7	6.86%
5	>51 tahun	9	8.82%
6	Tidak menjawab	4	3.92%
	Jumlah	102	100.00%

Sumber: Data primer diolah

Dari data karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia diantara 21 sampai 30 tahun sebesar 48.04% dan jumlah responden terendah adalah responden yang berusia diatas 51 tahun yaitu sebesar 8.82%, sedangkan yang tidak menjawab sebesar 3.92%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pengemudi ojek *online* yang beroperasi di DKI Jakarta berusia antara 21 hingga 30 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan perusahaan tempat bekerja

**Tabel 4.4 Persentase Perusahaan Tempat Responden Bekerja**

No	Perusahaan	Jumlah	Persentase
1	Gojek	53	51.96%
2	Grab	29	28.43%
3	Uber	18	17.65%
4	Lain-lain (Anterin)	2	1.96%
	Jumlah	102	100.00%

Sumber: Data primer diolah

Dari data karakteristik responden berdasarkan perusahaan tempat responden bekerja pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbesar adalah responden yang bekerja di perusahaan Gojek sebesar 51.96% dan jumlah responden terendah adalah responden yang bekerja selain di perusahaan Gojek, Grab, dan Uber. Contoh dari perusahaan transportasi ojek *online* yang beroperasi di Jakarta selain Gojek, Grab, dan Uber adalah Atrans. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pengemudi ojek *online* yang beroperasi di DKI Jakarta berusia antara 21 hingga 30 tahun.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

**Tabel 4.5 Persentase Lama Responden Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-4 bulan	29	28.43%
2	4-8 bulan	25	24.51%
3	8-12 bulan	29	28.43%
4	1-2 tahun	13	12.75%
5	>2 tahun	6	5.88%

Sumber: Data primer diolah

Dari data karakteristik responden berdasarkan lama responden bekerja pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbesar adalah responden yang bekerja selama 1 – 4 bulan dan 8 – 12 bulan yaitu masing-masing sebesar 28.43% dan jumlah responden terendah adalah responden yang bekerja lebih dari 2 tahun yaitu sebesar 5.88%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pengemudi ojek *online* yang beroperasi di DKI Jakarta baru bekerja selama 1 – 4 bulan dan yang telah bekerja selama 8 – 12 bulan.



5. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 4.6 Persentase Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tidak Tamat Sekolah	0	0%
2	SD	1	0.98%
3	SMP	5	4.90%
4	SMA	72	70.59%
5	D3	5	4.90%
6	S1	19	18.63%
7	S2	0	0%
	Jumlah	102	100.00%

Sumber: Data primer diolah

Dari data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbesar adalah responden yang pendidikan terakhirnya SMA sebesar 70.59% dan jumlah responden terendah adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir sarjana S2 dan tidak tamat sekolah sebesar 0%. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pengemudi ojek *online* yang beroperasi di DKI Jakarta memiliki pendidikan terakhir hingga SMA.

#### 4.5 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan, menggambarkan, serta menguraikan hasil data penelitian yang diperoleh agar lebih mudah dipahami (Siregar, 2014).

**Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

	<b>n</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Y	102	1	4	3.18	0.668546149
X1	102	1	4	2.49	0.810576117
X2	102	1	4	2.32	0.822300322
X3	102	1	4	2.85	0.832732852

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka masing-masing variabel dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial langsung (X1) memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4 yang berarti seluruh responden memberikan nilai terendah pada variabel kompensasi finansial langsung sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 4. Nilai rata-rata pada kompensasi finansial langsung sebesar 2,49 berarti dari keseluruhan responden yang memberikan penilaian rata-rata adalah 2,49. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,8106 berarti ukuran penyebaran data dari variabel kompensasi finansial langsung sebesar 0,8106 dari 102 responden.
2. Kompensasi finansial tidak langsung (X2) memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4 yang berarti seluruh responden memberikan nilai terendah pada variabel kompensasi finansial tidak langsung sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 4. Nilai rata-rata pada kompensasi finansial tidak langsung sebesar 2,32 berarti dari keseluruhan responden yang memberikan penilaian rata-rata adalah 2,32. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,8223 berarti ukuran penyebaran data dari variabel kompensasi finansial tidak langsung sebesar 0,8223 dari 102 responden.

3. Motivasi (X3) memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4 yang berarti seluruh responden memberikan nilai terendah pada variabel motivasi sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 4. Nilai rata-rata pada motivasi sebesar 2,85 berarti dari keseluruhan responden yang memberikan penilaian rata-rata adalah 2,85. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,8327 berarti ukuran penyebaran data dari variabel motivasi sebesar 0,8327 dari 102 responden.
4. Kinerja (Y) memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4 yang berarti seluruh responden memberikan nilai terendah pada variabel kinerja sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 4. Nilai rata-rata pada variabel kinerja sebesar 3,18 berarti dari keseluruhan responden yang memberikan penilaian rata-rata adalah 3,18. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,6685 berarti ukuran penyebaran data dari variabel kinerja sebesar 0,6685 dari 102 responden.

#### **4.6 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dalam mengukur variabel yang ingin diukur (Siregar, 2014). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung apabila lebih besar dari  $r$  tabel maka dapat dinyatakan valid.

Jumlah sampel yang telah diperoleh sebanyak 102 responden, maka diperoleh nilai  $(df) = N - 2$  yang berarti  $(df) = 102 - 2$  dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dimana  $\alpha = 5\%$ , maka nilai dari  $(df) = 100$  dilihat dari  $r$  tabel adalah 0.1638.

Oleh karena itu, hasil uji valid yang dapat disimpulkan dari tiap butir-butir pertanyaan dari masing-masing variabel adalah valid, karena nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0.1638. Hasil dari uji valid ini diambil menggunakan SPSS Statistics 17 dan dapat dilihat pada halaman lampiran.

#### 4.7 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui besarnya indeks instrument dari variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, motivasi, dan kinerja. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan penelitian ulang (Siregar, 2014). Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus koefisien *chronbach's alpha*. Apabila nilai *chronbach's alpha* lebih besar dari 0.6 maka suatu instrument dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Langsung	0,820	Reliabel
Kompensasi Tidak Langsung	0,815	Reliabel
Motivasi	0,772	Reliabel
Kinerja	0,904	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada kuesioner dapat dinyatakan reliabel karena nilai

Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.6 atau 60%. Maka dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.8 Uji Asumsi Klasik

##### 4.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran residual dari suatu regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Dasar pengambilan keputusan apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak diambil dengan melihat sebaran data pada garis diagonal apakah mengikuti garis diagonal tersebut atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji yang akan digunakan adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, data akan dikatakan normal apabila hasil *Asymp. Sig. (2 tailed)* lebih besar dari tingkat signifikan yang dipakai yaitu 5%

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas**

	<i>Standardized Residual</i>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,503

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan dari tabel diatas, model regresi penelitian ini berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* lebih besar dari tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 0.503.

#### 4.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Pendeteksian terjadinya masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dimana jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas (Gani & Siti, 2015).

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF
X1	1,833
X2	2,036
X3	1,494

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel bebas kurang dari 10 sehingga dapat dinyatakan model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

#### 4.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana varian dari nilai sisa tidak sama antara satu observer dengan observer lainnya (Gani & Siti, 2015). Untuk menguji terjadinya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *glejser*, yaitu dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai residual mutlaknya, apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual mutlak lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b><i>Sig.</i></b>
X1	0,05	0,783
X2	0,05	0,381
X3	0,05	0,120

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4.9 Uji Hipotesis**

##### **4.9.1 Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap satu buah variabel dependen. Pengujian regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Statistics 17.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<b>Model</b>	<b><i>Unstandardized Coefficients</i></b>		<b><i>Standardized Coefficients</i></b>	<b>t</b>	<b><i>Sig.</i></b>
	<b>B</b>	<b><i>Std. Error</i></b>	<b><i>Beta</i></b>		
<i>(Constant)</i>	12.11	2.548		4.753	0
X1	0.225	0.134	0.18	1.68	0.096
X2	-0.082	0.18	-0.052	-0.456	0.649
X3	0.734	0.13	0.547	5.645	0

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh model regresi sebagai berikut

$$Y = 12.110 + 0.225X1 - 0.082X2 + 0.734X3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12,110 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan motivasi) diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 12,110
2. Koefisien variabel kompensasi finansial langsung (X1) sebesar 0,225 berarti setiap kenaikan variabel X1 sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,225 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Koefisien variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2) sebesar -0,082 berarti setiap kenaikan variabel X2 sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,082 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
4. Koefisien variabel motivasi (X3) sebesar 0,743 berarti setiap kenaikan variabel X3 sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,489 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.



#### 4.9.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui ukuran seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel bebas.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b><i>R Square</i></b>	<b><i>Adjusted R Square</i></b>	<b><i>Std. Error of the Estimate</i></b>	<b><i>Durbin-Watson</i></b>
1	0,620 <sup>a</sup>	0,385	0,366	3,825	1,457

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai adjusted r square sebesar 0,385. Maka variansi variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen melalui model sebesar 38,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

#### 4.9.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.14 Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b><i>Sum of Squares</i></b>	<b><i>df</i></b>	<b><i>Mean Square</i></b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regresi	897.491	3	299.164	20.445	.000 <sup>a</sup>
Residu	1433.97	98	14.632		
Total	2331.461	101			

Sumber: Data primer

Berdasarkan data tabel diatas diketahui nilai F hitung sebesar 20,445 dengan sig = 0,000. Karena nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa

variabel independen kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pengemudi ojek *online*.

#### **4.9.4 Uji t**

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda di atas maka pengujian hipotesis penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **4.9.4.1 Kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek *online***

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, maka dapat dilihat bahwa hipotesis kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online* tidak didukung oleh data. Hal ini dikarenakan pengaruh dari kompensasi finansial langsung terhadap kinerja ojek *online* memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,096.

Penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Samudra, Rahardjo, dan Mukzam (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial dari variabel kompensasi finansial langsung terhadap kinerja. Perbedaan ini terjadi karena adanya perbedaan kondisi responden dimana penelitian yang dilakukan Samudra, Rahardjo, dan Mukzam (2014) ditujukan kepada karyawan di sebuah bank dimana pekerjaan tersebut memiliki penghasilan tetap dan merupakan pekerjaan tetap bagi karyawannya, sedangkan para pengemudi ojek *online*

memiliki penghasilan yang tidak menentu sehingga tidak dianggap sebagai pekerjaan tetap oleh para pengemudi ojek *online*.

Namun penelitian ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian Ramzan, Zubair, Ali, dan Arslan (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif namun tidak signifikan secara parsial dari variabel komponen kompensasi finansial langsung terhadap kinerja. Begitu pula dalam penelitian Ramzan dkk (2014) dimana kompensasi langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kedua penelitian tersebut juga memiliki hasil serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial baik itu langsung maupun tidak langsung secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Riyadi (2011) berpendapat bahwa hasil tersebut diperoleh kemungkinan disebabkan responden yang dipilih adalah manajer di tingkat menengah. Kondisi ini mengakibatkan responden tidak semata-mata mengharapkan kompensasi finansial melainkan kompensasi non-finansial juga menjadi pertimbangan untuk menjadi motivator dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, perbedaan responden juga menjadi dasar atas tidak sesuainya hasil penelitian ini dengan hipotesa pertama. Kompensasi finansial yang diperoleh tidak menjadi faktor utama atas kinerja, karena pekerjaan sebagai pengemudi ojek *online* tidak dianggap sebagai pekerjaan tetap sehingga penghasilan mereka tidak menentu. Selain itu adanya anggapan bahwa pekerjaan ini adalah pekerjaan sampingan untuk menutupi kekurangan dari pekerjaan utama mereka.

Kompensasi finansial merupakan sebuah instrument yang berguna dalam mencari dan mempekerjakan karyawan yang baik dan memotivasi mereka untuk memberikan usaha yang lebih dan terus menetap pada pekerjaan mereka yang dimana akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri (Mondy, 2016). Namun dengan pemberian kebijakan disiplin kerja oleh perusahaan melalui sistem performa justru membuat pengemudi ojek *online* merasa dorongan utama melakukan pekerjaannya bukanlah dari kompensasi finansial itu sendiri, melainkan lebih kepada motivasi.

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengujian pada hipotesis pertama tidak didukung oleh data sehingga hipotesa nol diterima atau terbukti bahwa kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek *online*.

#### **4.9.4.2 Kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek *online***

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online* tidak didukung oleh data. Hal ini dikarenakan pengaruh dari kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja ojek *online* memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,649 dan nilai koefisien sebesar -0.082.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Samudra, Rahardjo dan Mukzam (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial dari

variabel kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja. Perbedaan ini ditimbulkan karena ada perbedaan pada kebijakan mengenai sistem kompensasi yang dijalankan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Menurut Tsai, Yu dan Shih-Yi (2005) dikutip oleh Ahmed dan Ahmed (2014) kompensasi finansial tidak langsung dapat membantu perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetitif tinggi dimana dalam hal ini karyawan dilihat sebagai sumberdaya yang strategis dalam mendapatkan keuntungan kompetitif. Namun pada kenyataan di lapangan, pengemudi ojek *online* tidak sedikit yang berpindah-pindah antar perusahaan bahkan ada yang bekerja pada lebih dari satu perusahaan ojek *online*. Ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan pada pengemudi ojek *online* tidak efektif dan mengakibatkan tidak loyalnya para pengemudi ojek *online* pada perusahaan.

Kurangnya kompensasi finansial tidak langsung dapat dilihat dengan kurangnya tunjangan yang diberikan perusahaan untuk pengemudi ojek *online* seperti kurangnya tunjangan-tunjangan serta tidak adanya bayaran-bayaran diluar jam kerja. Selain itu pengemudi ojek *online* menganggap bahwa mereka bukan lah karyawan di perusahaan melainkan hanya sebagai mitra bagi perusahaan. Pengemudi ojek *online* tetap terdorong untuk mencapai kinerja adalah karena adanya sistem performa yang diberlakukan oleh perusahaan yang membuat pengemudi harus mencapai target kinerja tertentu untuk menghindari sanksi yang dapat

berupa pembekuan akun sementara hingga pemutusan hubungan kerja dari perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pengemudi yang menolak untuk menjadi responden saat dilakukan penelitian karena merasa takut nilai performa mereka akan turun karena terlambat menerima pesanan konsumen.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak didukung oleh data sehingga hipotesa nol diterima atau terbukti bahwa kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*.

#### **4.9.4.3 Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online***

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda maka hipotesis motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online* terbukti. Hal ini dikarenakan pengaruh dari motivasi terhadap kinerja ojek *online* memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Nilai koefisien dari variabel motivasi ini memiliki nilai 0,734 menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*.

Riyadi (2011) menjelaskan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi pada diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan. Kondisi yang baik yang dapat dilihat dari masyarakat dan lingkungan yang menerima dengan baik keberadaan ojek *online* serta lingkungan kerja yang baik dimana adanya

hubungan kerja sama antar sesama pengemudi ojek *online* mengakibatkan adanya dorongan bagi mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Dalam teori harapan Siegel dan Marconi (1989), motivasi muncul ketika seseorang mengharapkan untuk menerima imbalan tertentu atas pekerjaan yang dikerjakannya. Dengan adanya insentif atau bonus yang dijanjikan oleh perusahaan, maka secara otomatis akan menggerakkan para pengemudi ojek *online* untuk meningkatkan kinerjanya sehingga akan mencapai target tertentu yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Riyadi (2011) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan. Semakin tingginya motivasi pada seseorang maka akan menyebabkan kinerja yang dikerjakan semakin baik. Dengan meningkatnya kualitas lingkungan kerja maupun sosial, keamanan saat bekerja, dan adanya sistem kompensasi yang baik akan mampu meningkatkan motivasi yang kemudian akan mendorong kinerja dari pengemudi ojek *online*.

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengujian pada hipotesis ketiga terbukti dan didukung oleh data. Hal ini menjadikan hipotesa nol ditolak atau terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan motivasi terhadap kinerja seorang pengemudi ojek *online*. Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*
2. Kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*.

#### **5.2. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa hal yang ditemukan dalam penelitian untuk menjadi pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagi perusahaan ojek *online*

Meskipun hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari pemberian kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja, tidak serta merta menjadikan kompensasi finansial tidak perlu ditingkatkan. Perusahaan tetap harus berusaha untuk



meningkatkan kesejahteraan pengemudi ojek *online*. Salah satu caranya dengan meningkatkan kompensasi finansial yang berupa insentif, bonus, maupun tunjangan.

Selain itu, perusahaan sangat dianjurkan untuk memperhatikan motivasi dari para pengemudi ojek *online*, karena dalam penelitian ini terbukti motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek *online*. Selain dengan meningkatkan kesejahteraan, motivasi dapat ditingkatkan dengan membentuk lingkungan kerja yang baik serta pemberian jaminan keamanan yang baik bagi para pengemudi. Selain itu perlu adanya hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan kepada karyawan dan pengemudi ojek *online* yang bekerja di lapangan sehingga para pengemudi akan merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan kemudian berimplikasi pada peningkatan motivasi.

## 2. Bagi pemerintah

Pemerintah dalam hal ini sebagai pembuat regulasi mengenai transportasi publik dapat membuat regulasi mengenai pemberian kompensasi serta mempertimbangkan kesejahteraan para pengemudi ojek *online*. Selain regulasi mengenai transportasi *online*, perlu adanya penerapan regulasi mengenai tenaga kerja pengemudi ojek *online* sebagai bentuk perhatian pemerintah terhadap para pengemudi ojek *online*.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan yang ada antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner sebagai sumber data, maka ada kemungkinan bahwa responden tidak mengisi kuesioner dengan baik seperti yang diinginkan oleh peneliti.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen (kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan motivasi). Oleh karenanya mungkin masih banyak variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek *online* tapi belum diinvestigasi dalam penelitian ini.
3. Sebagian besar responden yang ditemui adalah pengemudi ojek *online* yang berada di daerah Jakarta Selatan sehingga kemungkinan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh wilayah DKI Jakarta.
4. Peneliti mengalami kesulitan dalam menentukan jumlah populasi ojek *online* yang tepat pada masing-masing perusahaan penyedia jasa ojek *online* sehingga ada kemungkinan jumlah sampel yang peneliti tetapkan belum tepat.

### **5.4. Saran**

Dengan melihat keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki penelitian ini, maka peneliti memberikan saran untuk penelitian berikutnya:

1. Perlunya penambahan variabel independen mengenai kompensasi tidak langsung yang menganalisis pengaruh kompensasi diluar kompensasi finansial terhadap kinerja.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya juga meneliti selain pengemudi ojek *online*, karena perusahaan ojek *online* seperti Gojek, Uber, dan Grab memiliki layanan lain seperti taksi *online*, pemesanan makanan secara *online*, pengiriman barang, hingga jasa pijat secara *online*.
3. Menggunakan metode lain selain kuesioner dalam pengumpulan data sehingga data yang diperoleh dapat lebih kaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M., & Ahmed, A B. 2014. The Impact of Indirect Compensation on Employee performance: an Overview. *Public Policy and Administration Research*. Vol.4, No.6
- Amrullah, A. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makassar*. Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar. Skripsi
- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. 2007. *Management Control System 12<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill
- Byars, L. L., & Rue, L. W. 2004. *Human Resource Management 7<sup>th</sup> edition*. New York: McGraw-Hill
- Detik.com. 2011. *Bisnis Ojek ala Lulusan Harvard*. DetikOTO. <https://oto.detik.com/motor/1690724/2?ga=1.267781133.2026050031.1490173660>
- Etha, J. 2016. *Inilah Sistem Baru Gojek yang Dianggap Merugikan Driver*. Solopos, <http://www.solopos.com/2016/10/03/inilah-sistem-baru-gojek-yang-dianggap-merugikan-driver-757892>
- Gani, I. & Amalia, S. 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi
- Hakim, A. K. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol 11 No. 02, 170-184
- Hasibuan, W. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan*. Sumatera Utara. Universitas Sumatera Utara. Skripsi
- Jannah, R. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Jeneponto*. Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar. Skripsi
- Khasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press
- Kristo, F. 2015. *Anthony Tan, Pria Kaya Malaysia Pencipta Ojek GrabBike*. Detik.com. <http://inet.detik.com/cyberlife/d-3008049/anthony-tan-pria-kaya-malaysia-pencipta-ojek-grabbike>.
- Leli. 2016. *Berita Hari Ini: Ribuan Driver Gojek Mogok dan Gelar Demo Tuntut Tarif Normal Dikembalikan*. Newsth. <http://www.newsth.com/ruptik/24054/berita-hari-ini-ribuan-driver-gojek-mogok-dan-gelar-demo-tuntut-tarif-normal-dikembalikan/>

- Liputan6.com. 2016. *Penurunan Tarif Selalu Jadi Biang Kerok Demo GrabBike dan Go-Jek*. <http://tekno.liputan6.com/read/2680391/penurunan-tarif-selalu-jadi-biang-kerok-demo-grabbike-dan-go-jek> (v)
- Lowe, K. B., Milliman, J., Cieri, H. De, & Dowling, P. J. 2002. International Compensation Practices; A 10-Country Comparative Analysis. *Human Resource Management*, 41(1) ProQuest, 45–66.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2010. *Human Resource Management 13<sup>th</sup> Edition*. Ohio: South-Western Cengage Learning
- Mondy, R. W., Martocchio, J. J. 2016. *Human Resource Management 14<sup>th</sup> Edition Global Edition*. London: Pearson
- Nistanto, R. K. 2016. *Uber Resmi Gelar Layanan Ojek Motor di Jakarta*. Kompas.com. <http://tekno.kompas.com/read/2016/04/13/08240077/Uber.Resmi.Gelar.Layanan.Ojek.Motor.di.Jakarta>
- Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Ramzan, M., Zubair, H. M., Ali, G., & Arslan, M. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 5 No. 2
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam. M. D. 2014. “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 2 Januari 2014*
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. 2012. *Research Methods for Business Students: Sixth Edition*. Essex: Pearson
- Riyadi, S. 2011. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 13 (1), 40-45
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P. 2001. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall
- Siegel, G., & Marconi, H. R. 1989. *Behavioral Accounting*. Ohio: South-Western Publishing Co.
- Sirait, J. T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo
- Siregar, S. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, H. E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Wulandari, D. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi*. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi.

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

### Kuesioner Penelitian

#### **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGEMUDI PERUSAHAAN OJEK *ONLINE* DI JAKARTA**

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth pengemudi Ojek *Online*, dalam rangka menyelesaikan skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi Perusahaan Ojek *Online* Di Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Luqman Ashidiq Wijaya  
NIM : 13312482  
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.

Luqman Ashidiq Wijaya



1. Data Responden

- a. Nama : . . . . .
- b. Jenis Kelamin :  Laki-Laki /  Perempuan
- c. Usia : . . . . . Tahun
- d. Perusahaan Tempat Bekerja :  GoJek  Grab  
 Uber  lain-lain
- e. Lama Bekerja :  1-4 bulan  4-8 bulan  
 8-12 bulan  1-2 tahun  
 >2 tahun
- f. 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:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

**a) Kompensasi Finansial Langsung**

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Penghasilan ojek yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari				
2	Penghasilan ojek yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja				
3	Penghasilan ojek yang saya terima sudah sesuai dengan kompetensi / keahlian yang saya miliki				
4	Penghasilan ojek yang saya terima dapat memotivasi dan memacu saya untuk semangat bekerja				
5	Insentif atau bonus yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan hasil kerja				
6	Perusahaan tempat saya bekerja, telah memberikan insentif atau bonus secara adil kepada pengemudi				
7	Insentif atau bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja				

**b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya				
2	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan secara adil kepada semua pegawai sesuai dengan beban kerja				
3	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan untuk pengemudi ojek <i>online</i>				

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
4	Adanya asuransi bagi pengemudi ojek <i>online</i> dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga				
5	Saya merasa bayaran di luar jam kerja (lembur, liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) sudah memadai				

**c) Motivasi**

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya bekerja di perusahaan ojek <i>online</i> untuk memperoleh kompensasi (penghasilan, bonus, dan tunjangan)				
2	Saya memperoleh pekerjaan yang tetap di perusahaan.				
3	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja.				
4	Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama bekerja.				
5	Saya bersosialisasi dengan rekan-rekan sesama pengemudi ojek <i>online</i>				
6	Hubungan kerja saya dengan rekan-rekan sesama pengemudi ojek <i>online</i> terjalin harmonis.				
7	Lingkungan di tempat saya bekerja mendukung saya dalam melaksanakan pekerjaan saya				
8	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan.				

**d) Kinerja**

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
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 melakukan tindakan-tindakan yang kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan saya				
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan bersama				
7	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas				
8	Saya bersedia menerima kritik dari rekan saya				
9	Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan saya				
10	Saya selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan saya				

## LAMPIRAN 2

### Rekapitulasi Hasil Penelitian

No.	X1							X2					X3								Mean			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X1	X2	X3	
1	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3.65	3.00	3.00
2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3.27	3.10	2.88
3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	4	3	4	4	4	2.91	3.00	2.00
4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	3	4	4	2.87	3.03	2.63
5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	4	4	3	4	2.64	3.43	2.38
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	4	3	4	4	3.42	3.60	3.00
7	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3.60	3.93	3.25
8	3	2	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2.96	3.95	2.25
9	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2.84	4.55	2.38
10	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3.06	4.78	2.63
11	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2.89	4.95	3.13
12	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2.80	4.93	2.38
13	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3.04	5.50	2.88
14	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3.51	5.88	3.13
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3.55	6.18	2.88
16	2	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2.73	5.68	2.13
17	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2.86	5.95	2.88
18	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2.82	6.30	3.00
19	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2.88	7.00	2.75
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3.50	7.65	3.00
21	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	3	1	4	4	2.66	6.60	1.13
22	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3.22	7.55	3.13
23	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2.72	7.25	2.00
24	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2.68	7.93	2.63
25	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2.81	8.50	2.25
26	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2.60	7.95	2.00
27	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2.82	8.50	2.63
28	3	1	1	2	2	3	4	2	2	2	1	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2.94	8.80	2.25
29	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3.03	9.30	2.38
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.16	9.78	3.00
31	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2.80	9.68	2.75
32	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2.78	9.75	2.38
33	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2.36	9.93	1.38
34	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3.24	10.58	2.75
35	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	4	2.90	11.00	3.13
36	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.96	11.25	2.75
37	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2.92	11.55	2.25
38	2	2	3	2	3	2	1	3	4	3	3	2	4	1	2	3	4	4	4	4	4	3.20	11.43	2.63
39	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2.87	11.53	2.25
40	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3.56	12.38	3.38
41	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2.98	12.00	2.50
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2.75	12.30	2.13
43	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2.52	12.68	2.38
44	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2.63	13.20	2.88
45	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2.66	13.28	2.13

Lanjutan

No.	X1							X2					X3								Mean		
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X1	X2	X3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2.96	3.00	3.00
47	3	3	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3.35	3.40	2.38
48	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3.24	3.40	3.25
49	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2.55	13.73	1.75
50	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2.82	14.00	2.38
51	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2.37	14.18	1.75
52	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3.49	14.23	2.63
53	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	4	3	3	4	2.79	14.85	2.25
54	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3.33	14.43	3.00
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	15.00	3.00
56	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2.72	15.48	2.00
57	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2.77	15.28	2.25
58	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2.54	15.98	1.75
59	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2.82	15.73	2.50
60	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2.98	16.10	2.25
61	2	2	2	4	1	1	1	2	1	3	3	2	2	3	4	2	4	4	3	3	3.03	15.83	1.88
62	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2.88	16.80	2.13
63	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	2.50	16.75	1.75
64	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	2.87	17.00	2.38
65	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3.01	17.55	2.50
66	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3.19	17.55	2.88
67	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3.05	18.30	3.13
68	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2.79	18.53	2.13
69	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	3.05	18.83	2.75
70	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2.81	18.70	2.50
71	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2.99	18.78	3.00
72	2	2	2	3	3	2	3	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3.55	19.40	2.63
73	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2.80	19.80	2.75
74	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	4	3	3	3	2.87	19.98	2.75
75	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2.69	19.75	2.25
76	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2.80	20.03	2.25
77	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3.18	20.85	3.25
78	2	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	1	4	2	2	3	3	4	3	4	3.20	20.75	1.63
79	2	1	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3.46	21.50	2.75
80	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	4	2	3	1	3	3	3	4	3.53	21.45	3.00
81	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3.35	21.40	2.25
82	2	2	2	3	1	1	3	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2.68	21.30	1.88
83	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2.61	21.93	2.38
84	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	1	2	1	3	2	3	2	4	2.59	22.48	2.13
85	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3.13	22.38	1.88
86	3	1	3	4	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	1	4	3	4	3	4	3.38	23.25	2.25
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	22.25	1.00
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	22.50	1.00
89	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3.56	23.50	3.00
90	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2.45	23.10	1.38
91	2	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	1	4	1	1	1	4	4	4	4	3.20	23.30	3.00
92	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	4	2.45	24.65	1.75
93	2	1	3	4	1	1	3	3	2	1	1	1	2	3	1	1	4	3	3	3	3.03	23.98	2.25
94	3	2	4	3	2	1	4	1	1	3	3	1	3	1	2	2	4	4	3	4	3.34	24.85	2.38
95	3	2	4	3	2	1	4	1	1	3	3	1	3	1	2	2	4	4	3	4	3.34	24.85	2.38
96	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	3	3	2	3	2.58	24.78	1.38
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	2	3	4	4	3.42	25.68	3.63
98	2	1	1	2	1	1	1	1	2	4	4	1	2	3	4	1	4	4	3	4	3.12	25.90	1.63
99	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	3	1	4	1	2	1	4	4	3	4	3.24	25.95	2.63
100	1	2	3	4	4	2	4	1	1	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3.42	27.15	2.88
101	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3.62	26.25	3.25
102	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	1	3	4	2	3	1	4	3	3	4	3.52	26.73	3.13

No.	Y										Mean	
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.56
2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3.10
3	1	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2.67
4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3.18
5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2.82
6	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3.56
7	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3.92
8	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3.14
9	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.82
10	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3.63
11	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3.68
12	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3.60
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3.99
14	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4.46
15	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4.76
16	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4.01
17	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4.32
18	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4.89
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4.75
20	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5.33
21	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5.01
22	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	5.24
23	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	5.00
24	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	5.07
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5.36
26	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5.22
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5.63
28	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	5.69
29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5.82
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	6.00
31	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	5.75
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6.15
33	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	5.93
34	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	6.53
35	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	6.68
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6.64
37	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	6.81
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	7.51
39	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	6.92
40	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	7.38
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7.17
42	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	7.46
43	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	7.26
44	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	7.43
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7.68
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8.38
47	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	8.63
48	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	8.88
49	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	8.00
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8.15
51	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	8.14

Lanjutan

No.	Y										Mean	
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10		
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1.75
53	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2.38
54	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1.75
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9.07
56	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	8.92
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	9.22
58	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	8.78
59	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	8.67
60	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	8.92
61	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	8.86
62	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	9.06
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9.47
64	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	9.43
65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	9.57
66	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	9.53
67	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	9.71
68	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	9.94
69	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	9.99
70	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	10.24
71	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	10.13
72	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	10.64
73	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	10.17
74	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	10.67
75	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	10.96
76	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	10.97
77	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	10.75
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10.92
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.14
80	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	11.58
81	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	11.96
82	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12.19
83	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	12.11
84	3	3	4	3	3	1	2	3	4	3	3	11.92
85	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	11.88
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11.49
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11.68
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12.21
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12.92
90	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	10.56
91	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	10.67
92	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	13.33
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	12.93
94	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	12.89
95	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	12.19
96	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	13.69
97	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	13.15
98	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	13.26
99	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	13.15
100	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	14.07
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13.74
102	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	14.18



## LAMPIRAN 3

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Kompensasi Langsung
X1.1	Pearson Correlation	1	.517**	.454**	.463**	.338**	.372**	.315**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.2	Pearson Correlation	.517**	1	.347**	.395**	.534**	.479**	.275**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.3	Pearson Correlation	.454**	.347**	1	.570**	.331**	.202*	.252*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.042	.011	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.4	Pearson Correlation	.463**	.395**	.570**	1	.348**	.350**	.423**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.5	Pearson Correlation	.338**	.534**	.331**	.348**	1	.686**	.345**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.6	Pearson Correlation	.372**	.479**	.202*	.350**	.686**	1	.372**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.042	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.7	Pearson Correlation	.315**	.275**	.252*	.423**	.345**	.372**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.011	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
Kompensasi Langsung	Pearson Correlation	.690**	.721**	.634**	.726**	.743**	.721**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	7

## 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kompensasi tak langsung
X2.1	Pearson Correlation	1	.752**	.271**	.312**	.590**	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.001	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X2.2	Pearson Correlation	.752**	1	.322**	.393**	.514**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X2.3	Pearson Correlation	.271**	.322**	1	.786**	.354**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X2.4	Pearson Correlation	.312**	.393**	.786**	1	.400**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X2.5	Pearson Correlation	.590**	.514**	.354**	.400**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102
Kompensasi tak langsung	Pearson Correlation	.761**	.782**	.730**	.776**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X3

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Motivasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.236*	.402**	.238*	.508**	.418**	.412**	.432**	.726**
	Sig. (2-tailed)		.017	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.2	Pearson Correlation	.236*	1	.526**	.295**	.182	.150	.166	.101	.554**
	Sig. (2-tailed)	.017		.000	.003	.068	.132	.095	.314	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.3	Pearson Correlation	.402**	.526**	1	.124	.336**	.296**	.261**	.155	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.216	.001	.003	.008	.119	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.4	Pearson Correlation	.238*	.295**	.124	1	.085	.186	.182	.045	.470**
	Sig. (2-tailed)	.016	.003	.216		.397	.061	.068	.655	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.5	Pearson Correlation	.508**	.182	.336**	.085	1	.716**	.468**	.403**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.068	.001	.397		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.6	Pearson Correlation	.418**	.150	.296**	.186	.716**	1	.528**	.505**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.132	.003	.061	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.7	Pearson Correlation	.412**	.166	.261**	.182	.468**	.528**	1	.466**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.095	.008	.068	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.8	Pearson Correlation	.432**	.101	.155	.045	.403**	.505**	.466**	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000	.314	.119	.655	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Motivasi	Pearson Correlation	.726**	.554**	.641**	.470**	.702**	.718**	.665**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	8

#### 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.667**	.516**	.353**	.482**	.409**	.529**	.417**	.373**	.469**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.2	Pearson Correlation	.667**	1	.605**	.424**	.569**	.483**	.674**	.672**	.569**	.548**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.3	Pearson Correlation	.516**	.605**	1	.526**	.517**	.384**	.379**	.473**	.508**	.529**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.4	Pearson Correlation	.353**	.424**	.526**	1	.462**	.328**	.361**	.418**	.386**	.399**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.5	Pearson Correlation	.482**	.569**	.517**	.462**	1	.496**	.601**	.581**	.504**	.451**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.6	Pearson Correlation	.409**	.483**	.384**	.328**	.496**	1	.633**	.607**	.328**	.383**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.7	Pearson Correlation	.529**	.674**	.379**	.361**	.601**	.633**	1	.627**	.474**	.429**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.8	Pearson Correlation	.417**	.672**	.473**	.418**	.581**	.607**	.627**	1	.684**	.444**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.9	Pearson Correlation	.373**	.569**	.508**	.386**	.504**	.328**	.474**	.684**	1	.510**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.10	Pearson Correlation	.469**	.548**	.529**	.399**	.451**	.383**	.429**	.444**	.510**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Kinerja	Pearson Correlation	.707**	.837**	.740**	.642**	.764**	.689**	.770**	.800**	.719**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

## LAMPIRAN 4

### Hasil Uji Asumsi Klasik dan Regresi

#### 1. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98503656
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.503

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.110	2.548		4.753	.000		
	Kompensasi Langsung	.225	.134	.180	1.680	.096	.546	1.833
	Kompensasi tak langsung	-.082	.180	-.052	-.456	.649	.491	2.036
	Motivasi	.734	.130	.547	5.645	.000	.669	1.494

a. Dependent Variable: Kinerja

### 3. Hasil Uji Heteroskedatisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.459	1.542		4.188	.000
	Kompensasi Langsung	.022	.081	.037	.277	.783
	Kompensasi tak langsung	-.096	.109	-.123	-.881	.381
	Motivasi	-.123	.079	-.187	-1.567	.120

a. Dependent Variable: ABRES

### 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.620 <sup>a</sup>	.385	.366	3.825	1.457

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi Langsung, Kompensasi tak langsung

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	897.491	3	299.164	20.445	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1433.970	98	14.632		
	Total	2331.461	101			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi Langsung, Kompensasi tak langsung

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.110	2.548		4.753	.000
	Kompensasi Langsung	.225	.134	.180	1.680	.096
	Kompensasi tak langsung	-.082	.180	-.052	-.456	.649
	Motivasi	.734	.130	.547	5.645	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

