

**PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
DRIVER GO-JEK DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(Studi Pada Driver Go-Jek Yogyakarta)

AZIS SETIA AJI (20150410047)

Azissetiaaji63@gmail.com

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183
No. Telp : 027438769 (Hotline), 0274387656 ext. 199/200 No Fax : 0274387649**

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja driver go-jek dengan locus of control sebagai variabel moderasi. Informasi yang didapat dari penelitian ini sangat penting bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penerapan peningkatan kinerja driver go-jek. Subjek penelitian ini adalah driver go-jek di Yogyakarta.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diperoleh 164 responden. Analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan SPSS sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan *locus of control* memoderasi positif signifikan hubungan antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja.

Kata kunci : Kepuasan Kompensasi, Kinerja Driver, Locus of Control

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of compensation satisfaction on the performance of go-jek drivers with locus of control as a moderating variable. The information obtained from this research is very important for the company as a material consideration for implementing the implementation of performance improvement for drivers. The subject of this study is go-jek drivers in Yogyakarta.

The sampling technique in this study was purposive sampling. The data collection method used a questionnaire and obtained 164 respondents. Data analysis uses Moderated Regression Analysis (MRA) with SPSS as an analysis tool. The results of this study indicate that compensation satisfaction has a significant positive

effect on performance and locus of control moderates significantly positive relationship between compensation satisfaction on performance.

Keywords: Compensation Satisfaction, Driver Performance, Locus of Control

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah kunci utama keberhasilan suatu perusahaan. SDM penting untuk dikelola karena SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan karena SDM mengajarkan kita untuk berkomunikasi dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Keberhasilan semua jenis organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawan yang membentuknya. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektifitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan mereka. Efektifitas organisasional bergantung pada efektifitas SDM-nya. SDM bertumpu pada kenyataan bahwa manusia merupakan bagian yang senantiasa ada di dalam organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Saat ini perlunya pengelolaan dan manajemen karyawan agar suatu perusahaan menjadi lebih efektif dalam meningkatkan profit perusahaan tersebut. Setiap perusahaan dalam menjalankan suatu usaha tentu tidak lepas dari usaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam melihat peluang dan kesempatan saat ini dan masa yang akan datang. Semakin berkembangnya dunia usaha, maka semakin ketat pula persaingan yang dihadapi perusahaan. Di era globalisasi saat ini peranan teknologi sangatlah penting untuk mengembangkan sebuah perusahaan. Teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan jaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, masalah untuk mencapai tujuan bukanlah hal yang mudah, keadaan ini menuntut adanya profesionalisme seorang manajer dalam melaksanakan perencanaan, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap semua kegiatan operasional perusahaan.

Manajemen SDM sendiri adalah suatu ilmu untuk bagaimana cara mengatur hubungan dan peran karyawan menjadi lebih maksimal agar berhasil mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dulu, mungkin sebuah perusahaan tidak

menggunakan manajemen SDM sebagai dasar untuk mengelola karyawan mereka, sehingga perusahaan tersebut tidak maksimal dalam mencapai target, namun sekarang dengan menerapkan manajemen SDM, suatu perusahaan pasti menjadi lebih maksimal dalam mencapai target mereka. Manajemen perusahaan merupakan salah satu bidang yang sangat penting. Pelaksanaan konsep pemasaran yang benar bagi suatu perusahaan dapat mendukung berhasilnya usaha yang dilakukan dengan memberikan kepuasan terhadap kebutuhan konsumen. GOJEK adalah sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 di Jakarta oleh Nadiem Makarim. Saat ini, GO-JEK telah tersedia di 50 kota di Indonesia. Pelayanan yang diberikan GO-JEK yaitu Go-Send, Go-Ride, Go-Food, Go-Mart, Go-Box, Go-Clean, Go-Glam, Go-Massage, Go-Busway, Go-Tix, Go-Car, Go-Auto, Go-Med, Go-Pulsa, Go-Shop, Go-Bluebird. GO-JEK berkantor pusat di Jakarta, sedangkan kantor GO-JEK di Yogyakarta berada di Jl. Imogiri Timur No 192 - 194, Giwangan, Umbulharjo, Yogyakarta 55163. Peningkatan kualitas SDM merupakan prioritas utama dalam pengembangan perusahaan GO-JEK, saat ini GO-JEK sudah berkembang sangat pesat, terlihat dari antusias masyarakat yang ingin menjadi driver pada perusahaan GO-JEK sangat besar, dari situ terbukti bahwa GO-JEK dapat meningkatkan penghasilan masyarakat menjadi lebih baik dari sebelumnya

Dengan perkembangannya yang pesat ini, GO-JEK berhasil mendapatkan prestasi sebagai Juara 1 dalam kompetisi bisnis Gobal Entrepreneurship Program Indonesia (GEPI) di Bali, hal itu dapat dicapai karena kinerja SDM di perusahaan GO-JEK bekerja secara maksimal. SDM di perusahaan GO-JEK mampu menciptakan inovasi terbaru yang belum pernah di buat oleh orang Indonesia sehingga GO-JEK dapat mencapai tujuan secara maksimal. Selain itu, GO-JEK juga telah memperoleh berbagai penghargaan dari komunitas bisnis maupun sosial. Prioritas utama GO-JEK yaitu memberikan layanan jasa yang terbaik bagi konsumen, dengan begitu konsumen akan selalu menggunakan jasa yang diberikan oleh GO-JEK.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja driver GO-JEK?
- b. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja driver GO-JEK dengan *Locus of Control* sebagai variabel moderasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja driver GO-JEK.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja driver GO-JEK dengan *Locus of Control* sebagai variabel moderasi.

Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kompensasi

Menurut Michael dan Harold (1993) dalam Pantja dan Khusaini (2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Anthony and Govendaraja (2003) Kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan

Kinerja

Menurut Rivai (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan organisasi.

Locus of Control

Rotter (1990) menjelaskan bahwa individu yang dikendalikan secara internal berpendapat bahwa penguatan (*reinforcement*) atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal diri mereka, misalnya kemampuan atau usahanya sendiri. Dengan begitu, seorang individu dengan *locus of control* internal lebih menyukai untuk percaya pada kemampuan sendiri daripada situasi yang menguntungkan.

Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja

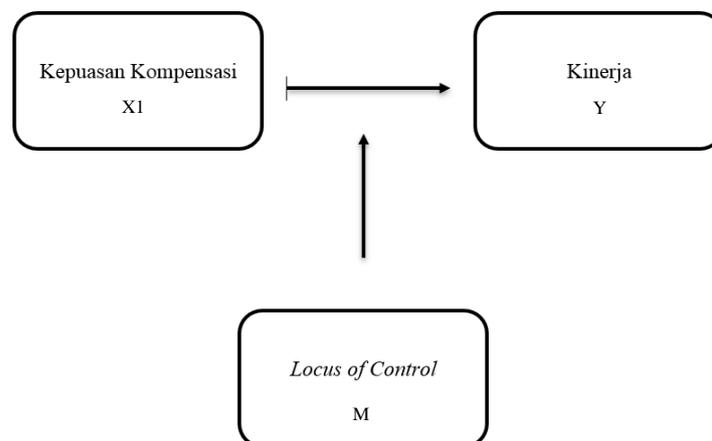
Kepuasan kompensasi memiliki dua dampak yaitu dampak positif dan dampak negatif kepuasan kompensasi yang berdampak positif dapat memberikan semacam rangsangan dan motivasi untuk bekerja lebih maksimal sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Adapun kepuasan kompensasi yang berdampak negatif jika kompensasi yang didapatkan tidak sesuai harapan maka motivasi

untuk bekerja menjadi kurang maksimal. Apabila tingkat kepuasan kompensasi seorang karyawan tersebut tinggi, maka kinerja seorang karyawan tersebut akan tinggi. Namun sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kompensasi seorang karyawan rendah, maka kinerja karyawan tersebut akan rendah. karyawan yang mendapat tingkat kepuasan kompensasi tinggi cenderung untuk bekerja secara optimal dalam perusahaan, sedangkan karyawan yang mendapat kepuasan kompensasi rendah terhadap pekerjaannya cenderung bekerja kurang optimal dalam perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, H1 : Kepuasan Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja.

***Locus of Control* Memoderasi Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja**

Locus of control dapat memoderasi kepuasan kompensasi terhadap kinerja driver, Secara normal orang yang mempunyai kepuasan kompensasi tinggi maka kinerjanya akan bagus tetapi mereka yang mempunyai *locus of control* eksternal tidak merasakan seperti itu, mereka cenderung bergantung pada orang lain dan kurang memiliki inisiatif, sehingga hubungan antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja belum tentu tinggi. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, H2 : *Locus of Control* Memoderasi Hubungan antara Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Go-jek Yogyakarta yang beralamat Jl. Imogiri Timur No 192 - 194, Giwangan, Umbulharjo, Yogyakarta 55163. Subyek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah driver motor Go-jek Yogyakarta.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian menggunakan survey dengan metode kuesioner Untuk memperoleh data primer yakni data yang bersumber dari objek penelitian atau perusahaan yang akan diteliti, dengan cara memberikan kuesioner kepada responden mengenai masalah kepuasan kompensasi, kinerja dan *locus of control*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Analisis Regresi Sederhana dan *Moderated Regression Analysis* (MRA), merupakan aplikasi khusus regresi linear, dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi seperti, perkalian dua atau lebih variabel independen.

Menurut Lie Liana (2009) pengujian regresi dengan variabel moderasi

Ada beberapa cara untuk menguji regresi dengan variable moderasi, yaitu :

Uji Interaksi

Uji Interaksi (*Moderated Regression Analysis*) merupakan aplikasi dari regresi linear berganda, dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi seperti, perkalian dua atau lebih variabel independen. Untuk melakukan pengujian pada uji interaksi dapat dilakukan dengan rumus perhitungan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_1X_2 + e$$

Keterangan :

a : nilai konstanta

b : nilai koefisien variable

X1 : variabel independen 1

X2 : variable moderasi

X1X2 : variabel moderating (interaksi antara variabel X1 dan X2)

Tahapan Pengolahan Data

- a. Uji validitas dan uji reliabilitas data
- b. Uji regresi sederhana X1 terhadap Y
- c. Uji variable Z apakah pure moderator, quasi moderator atau bukan moderator
- d. Pengamatan beta positif atau negatif dari interaksi variabel
- e. Pembahasan hipotesis dan interpretasi hasil penelitian

1. Uji Selisih Mutlak

Uji selisih mutlak digunakan untuk menguji moderasi dengan menggunakan model selisih dari variable independen, dengan rumus perhitungan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3|X_1-X_2| + e$$

2. Uji Residual

Pengujian moderating menggunakan residual digunakan untuk menguji deviasi dari suatu model. Fokusnya adalah *lack of fit* (ketidakcocokan) yang dihasilkan dari deviasi hubungan linear antar variabel independen.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengidentifikasi Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Driver Go-jek dengan *Locus of Contol* sebagai Variabel Moderasi. Untuk mengolah data penelitian ini, peneliti terlebih dahulu menyebarkan kuesioner melalui sosial media WhatsApp menggunakan Google Form pada driver Go-Jek agar mendapat hasil yang maksimal. Proses penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 11 Maret sampai 20 Maret 2019, dalam bab IV penelitian ini menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, uji kualitas instrumen, uji hipotesis dan analisis data seperti berikut ini:

A. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui data pada penelitian ini digunakan analisis karakteristik responden. Ringkasan hasil analisis karakteristik responden yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Prosentase
17-25 tahun	27	16,5
26-35 tahun	66	40,2
36-45 tahun	52	31,7
> 45 tahun	19	11,6
Total	164	100,0

Sumber : Lampiran 2 profil responden

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia driver GO-JEK, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 26-35 tahun yaitu sebanyak 66 responden (40,2%)

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	147	89,6
Perempuan	17	10,4
Total	164	100,0

Sumber : Lampiran 2 profil responden

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin driver GO-JEK, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 147 responden (89,6%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase
kurang dari 1 tahun	23	14,0
1-2 tahun	57	34,8
lebih dari 2 tahun	84	51,2
Total	164	100,0

Sumber : Lampiran 2 profil responden

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pekerjaan driver GO-JEK, sebagian besar adalah responden

termasuk dalam kategori lebih dari 2 tahun yaitu sebanyak 84 responden (51,2%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Sumber Pendapatan Lain

Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Sumber Pendapatan Lain

Distribusi Responden Berdasarkan Sumber Pendapatan Lain

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Ada	102	62,2
Tidak	62	37,8
Total	164	100,0

Sumber : Lampiran 2 profil responden

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan sumber pendapatan lain selain menjadi driver GO-JEK, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori ada pekerjaan lain yaitu sebanyak 102 responden (62,2%).

B. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 164 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Sugiyono, 2006).

Tabel 4. 5. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kompensasi

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kompensasi

Variabel	Item Pertanyaan	R	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kompensasi	X1	0,813	0,000	Valid
	X2	0,852	0,000	Valid
	X3	0,849	0,000	Valid
	X4	0,853	0,000	Valid
	X5	0,874	0,000	Valid
	X6	0,889	0,000	Valid
	X7	0,877	0,000	Valid
	X8	0,917	0,000	Valid
	X9	0,813	0,000	Valid
	X10	0,868	0,000	Valid
	X11	0,868	0,000	Valid
	X12	0,853	0,000	Valid
	X13	0,874	0,000	Valid
	X14	0,889	0,000	Valid
	X15	0,877	0,000	Valid
	X16	0,917	0,000	Valid
	X17	0,868	0,000	Valid
	X18	0,853	0,000	Valid

Sumber :Lampiran 3 olah data uji validitas

Tabel 4.5 menunjukkan hasil nilai yang signifikan pada setiap butir pertanyaan variabel kepuasan kompensasi $< 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel kepuasan kompensasi adalah valid. Jadi seluruh butir pertanyaan variabel kepuasan kompensasi dapat diolah kembali atau dapat digunakan kembali sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4. 6. Uji Validitas Variabel Kinerja

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item Pertanyaan	R	Sig.	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	Z1	0,810	0,000	Valid
	Z2	0,894	0,000	Valid
	Z3	0,832	0,000	Valid
	Z4	0,838	0,000	Valid
	Z5	0,913	0,000	Valid
Kinerja	Y1	0,890	0,000	Valid
	Y2	0,871	0,000	Valid
	Y3	0,873	0,000	Valid
	Y4	0,886	0,000	Valid
	Y5	0,878	0,000	Valid
	Y6	0,862	0,000	Valid
	Y7	0,872	0,000	Valid
	Y8	0,864	0,000	Valid
	Y9	0,880	0,000	Valid
	Y10	0,889	0,000	Valid
	Y11	0,835	0,000	Valid

Sumber :Lampiran 3 olah data uji validitas

Tabel 4.6 menunjukkan hasil nilai yang signifikan pada setiap butir pertanyaan variabel kinerja $< 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel kinerja adalah valid. Jadi seluruh butir pertanyaan variabel kinerja dapat diolah kembali atau dapat digunakan kembali sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4. 7. Uji Validitas Variabel Locus of Control

Hasil Uji Validitas Variabel *Locus of Control*

Variabel	Item Pertanyaan	R	Sig.	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	Z1	0,810	0,000	Valid
	Z2	0,894	0,000	Valid
	Z3	0,832	0,000	Valid
	Z4	0,838	0,000	Valid
	Z5	0,913	0,000	Valid

Sumber :Lampiran 3 olah data uji validitas

Tabel 4.7 menunjukkan hasil nilai yang signifikan pada setiap butir pertanyaan variabel *locus of control* $< 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel *locus of control* adalah valid. Jadi

seluruh butir pertanyaan variabel *locus of control* dapat diolah kembali atau dapat digunakan kembali sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 164 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Sugiyono, 2005). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4. 8. Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kompensasi	0.980	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0.910	Reliabel
Kinerja	0.969	Reliabel

Lampiran 3 olah data uji reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas dari 164 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel kepuasan kompensasi sebesar 0.980; *locus of control* sebesar 0,910 dan kinerja sebesar 0.969. dari masing-masing nilai *cronbach's Alpha* pada variable kepuasan kompensasi, *locus of control* dan kinerja menunjukkan lebih besar dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

C. Uji Statistik Deskriptif

Hasil dari pengukuran variabel penelitian ini dapat dihitung melalui skor dari setiap responden, selanjutnya dijumlahkan dan dianalisis dengan katagori berikut ini :

Tabel 4. 9. Katagori skor mean

1 - < 1,8	:	Sangat Rendah
1,8 < 2,6	:	Rendah
2,6 < 3,4	:	Cukup
3,4 < 4,2	:	Tinggi
4,2 – 5,0	:	Sangat Tinggi

Hasil dari statistik deskriptif melalui penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai maksimal dan minimal dari variabel kepuasan kompensasi dapat dilihat melalui tabel 4.10.

Tabel 4. 10. Statistik deskriptif variabel Kepuasan Kompensasi

Statistik deskriptif variabel Kepuasan Kompensasi

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Penghasilan yang saya terima sekarang	164	2	5	3.74	.857
Paket tunjangan saya	164	2	5	3.86	.828
Kenaikan gaji terbaru saya	164	2	5	3.73	.839
Pengaruh atasan saya terhadap gaji saya	164	2	5	3.78	.873
Gaji saya saat ini.	164	2	5	3.76	.859
Jumlah yang dibayarkan perusahaan terhadap tunjangan saya.	164	2	5	3.91	.813
Kenaikan gaji yang biasanya saya terima di masa lalu.	164	2	5	3.84	.850
Struktur penggajian yang ada pada perusahaan.	164	2	5	3.77	.909
Informasi yang diberikan perusahaan tentang masalah gaji kepada saya.	164	2	5	3.74	.857
Tingkat pembayaran saya secara keseluruhan.	164	2	5	3.84	.858
Nilai dan benefit saya.	164	2	5	3.71	.865
Pendapatan sebagai driver gojek dibandingkan pendapatan dari sumber lain.	164	2	5	3.78	.873
Konsistensi kebijakan penggajian perusahaan.	164	2	5	3.76	.859
Ukuran gaji saya saat ini.	164	2	5	3.91	.813
Jumlah manfaat yang saya terima.	164	2	5	3.84	.850
Bagaimana cara perusahaan menaikkan gaji saya.	164	2	5	3.77	.909
Perbedaan gaji antara berbagai pekerjaan di perusahaan.	164	2	5	3.71	.865
Bagaimana perusahaan mengelola pembayaran.	164	2	5	3.78	.873
Kepuasan Kompensasi				3.78	

Sumber : lampiran 4 olah data uji deskriptif kepuasan kompensasi

Melalui tabel 4.10 dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kompensasi. Variabel kepuasan kompensasi menunjukkan rata-rata sebesar 3,78 dengan skor minimum 2 dan maksimum di angka 5, hal tersebut menunjukkan kepuasan kompensasi pada driver masuk dalam katagori tinggi. Kepuasan kompensasi yang tinggi dapat dilihat bahwa seorang responden merasakan bahwa perusahaan telah dapat memenuhi kewajibannya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

Tabel 4. 11. Statistik deskriptif variabel Kinerja

Statistik deskriptif variabel Kinerja

	N	Min	Max	Mean	Std. deviasi
Saya giat dalam bekerja	164	2	5	3.93	.910
Saya memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja	164	2	5	3.86	.885
Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan	164	2	5	3.90	.855
Saya memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang diberikan	164	2	5	4.05	.908
Saya teliti dalam bekerja	164	2	5	4.06	.898
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan akurat sesuai standar perusahaan	164	2	5	3.89	.886
Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	164	2	5	3.88	.896
Saya paham terhadap peraturan dan regulasi yang ada di dalam perusahaan	164	2	5	3.88	.856
Saya patuh terhadap peraturan dan regulasi yang ada di dalam perusahaan	164	2	5	3.97	.882
Saya dapat bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja	164	2	5	4.07	.914
Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya	164	2	5	3.93	.883
Kinerja				3,94	

Sumber : lampiran 4 olah data uji statistik deskripsi Kinerja

Melalui tabel 4.11 dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kinerja. Variabel kinerja menunjukkan rata-rata sebesar 3,94 dengan skor minimum 2 dan maksimum di angka 5, hal tersebut menunjukkan kinerja responden masuk dalam katagori tinggi. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa responden telah dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Tabel 4. 12. Statistik deskriptif variabel Locus of Control

Statistik deskriptif variabel *Locus of Control*

	N	Min	Max	Mean	Std. deviasi
Memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras, dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan	164	2	5	3.90	.785
Banyak hal yang tidak menyenangkan dialami oleh seseorang, sebagian besar disebabkan karena ketidak beruntungan (kesialan)	164	2	5	3.96	.798
Sebenarnya tidak ada yang disebut dengan keberuntungan	164	2	5	3.99	.779
Seringkali saya mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam)	164	2	5	3.95	.761
Tidak bijaksana melakukan perencanaan terlalu jauh kedepan, karena banyak hal yang berubah menjadi baik atau menjadi buruk	164	2	5	4.02	.832
<i>Locus of Control</i>				3,96	

Sumber : lampiran 4 olah data uji deskriptif *Locus of Control*

Melalui tabel 4.12 dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel *Locus of Control*. Variabel *Locus of Control* menunjukkan rata-rata sebesar 3,96 dengan skor minimum 2 dan maksimum di angka 5, hal tersebut menunjukkan *Locus of Control* responden masuk dalam katagori tinggi. *Locus of Control* pada responden yang tinggi

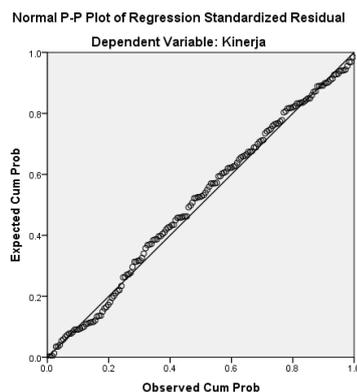
menunjukkan bahwa responden memiliki usaha yang sungguh-sungguh dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya terhadap perusahaan

D. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Penelitian ini memiliki 2 hipotesis dengan melakukan uji regresi linear dan uji interaksi. Uji regresi linear dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh antara variabel kepuasan kompensasi (independen) terhadap kinerja driver Go-Jek atau hipotesis pertama (H1). Uji interaksi (MRA) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *locus of control* sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh antara variabel kepuasan kompensasi (independen) terhadap variabel kinerja (dependen) atau hipotesis kedua (H2).

Pembuktian terhadap dua hipotesis tersebut dapat dilakukan setelah melakukan uji asumsi klasik lebih dahulu. Uji asumsi klasik pada penelitian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Hasil dari uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

1) Uji Normalitas



Gambar 4. 1. Uji Normalitas

Sumber : Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan grafik p-plots. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada gambar diatas :

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui titik-titik plot berada disekitar garis dan tidak menjauh dari garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4. 13. Uji Multikolineartias

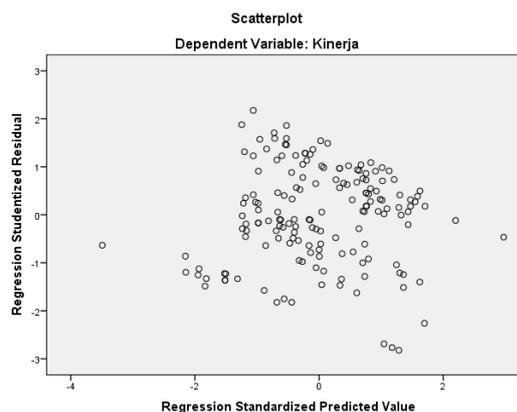
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kompensasi	.304	3.292	Tidak terjadi multikolinieritas
Locus of Control	.394	2.539	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kompensasi * Locus of Control	.173	5.794	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,01$ atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (disturbance) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :



Gambar 4. 2. Grafik Scatterplot

Sumber : Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat diketahui bahwa titik-titik plot berada disekitar sumbu 0 dan tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

1. Hipotesis 1

Setelah melakukan uji asumsi klasik, tahap selanjutnya yaitu melakukan pengujian regresi linear sederhana untuk mengetahui variabel independen (kepuasan kompensasi) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Pada pengujian regresi linear sederhana ini akan dilakukan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R²) :

Tabel 4. 14. Hasil Uji Regresi Sederhana

Sumber : Lampiran 5 olah data regresi sederhana

a. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	31.528			
Kepuasan Kompensasi	0.174	3.619	0.000	Signifikan
R Square	0,075			
Variabel Dependen Kinerja				

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,619 koefisien regresi 0,174 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin meningkat kepuasan kompensasi secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja.

b. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel independen. Besar pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,075. Artinya, 7,5% kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi, dan sisanya (100% - 7,5% = 92,5%) dijelaskan atau diprediksi oleh faktor lain di luar faktor dan model tersebut.

2. Hipotesis 2

Setelah uji regresi linear sederhana dilakukan, kemudian melakukan uji regresi moderasi untuk membuktikan hipotesis kedua (H₂) yaitu *locus of control* memoderasi pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja.

Tabel 4. 15. Uji Regresi Moderasi

Uji Regresi Moderasi

Variabel	R square	Nilai Sig	Keterangan
Kepuasan Kompensasi	0,075	0,000	Signifikan Positif
<i>Locus of control</i> sebagai variabel moderasi	0,249	0,000	Memoderasi

Sumber : lampiran 7 uji regresi moderasi

Melalui tabel 4.15 uji regresi moderasi dan tabel 4.14 uji parsial (uji t) sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Setelah melakukan uji regresi moderasi, nilai *R square* sebelumnya sebesar 0,075 atau 7,5% kemudian nilai *R square* variabel moderasi *locus of control* sebesar 0,249 atau 24,9% dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* dapat memoderasi hubungan kepuasan kompensasi terhadap kinerja dengan memperkuat pengaruh positifnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Go-Jek Dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderasi. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja
- b. *Locus of Control* Memoderasi positif signifikan hubungan antara Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja

SARAN

Penelitian ini memiliki beberapa saran untuk peneliti yang akan datang dan untuk pihak perusahaan Go-Jek. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti Yang Akan Datang
 1. Diharapkan untuk peneliti yang akan datang untuk lebih memperluas atau menyeluruhkan sampel penelitian agar bisa lebih representatif.
 2. Diharapkan peneliti yang akan datang untuk menambah variabel yang lebih relevan untuk mengukur kinerja driver Go-Jek.

3. Diharapkan peneliti yang akan datang sudah menemukan jurnal pendukung yang lebih banyak lagi agar memberikan wawasan yang lebih luas
- b. Bagi Pihak perusahaan Go-Jek
1. Hasil penelitian ini sudah menunjukkan hasil yang baik, semoga dapat menjadi acuan perusahaan Go-Jek untuk menentukan keputusan yang lebih baik lagi dalam pembagian kompensasi kepada driver Go-Jek
 2. Penelitian ini hanya fokus dalam tiga variabel yaitu Kepuasan Kompensasi, Kinerja dan *Locus of Control*, diharapkan untuk kedepannya peneliti yang akan datang dapat menambahkan variabel yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di Perusahaan Go-Jek.
 3. Hasil penelitian ini sudah menunjukkan bahwa pentingnya kepuasan kompensasi untuk meningkatkan kinerja driver Go-jek, sehingga dapat menjadikan penelitian tersebut sebagai pertimbangan dalam menentukan keputusan terhadap perusahaan Go-Jek agar selalu memberikan kompensasi kepada driver.

KETERBATASAN PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kompensasi.
2. Penelitian ini hanya menggunakan metode kuesioner sehingga informasi yang didapat tidak secara detail dan menyeluruh dan kesimpulan yang dikemukakan oleh peneliti berdasarkan hasil analisis data.

DAFTAR PUSTAKA

Ahta, N. (2013). Hubungan antara Tingkat Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta.

Amertadewi, & Dwirandra. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Dan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi.

Djati, S. P. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja.

Du, L., & Zhao, F. (2010). A Study of the Relationship between Pay Satisfaction and Job Performance for Employees.

Handoko, T. H., & Rahmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedua*. Yogyakarta: BPF.

Karimi, R., & Alipour, F. (2011). Reduce Job Stress in Organizations: Role of Locus Of Control.

Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Dependen.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawiro, S. (2003). *Manajemen SDM Staregik*. Jakarta: Ghali Indo.

Puspita, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi.

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Rizkiana, N. A. (2017). Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi.

Sopar, S. I. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Suprana, R. (2012). Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang).

Syafiq Fadel, M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada Planet Distro dan Orbit Distro Banjarnegara.

Wahyuningtyas, N., & Suharnomo. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang).

Wayan, W., Putu, S. P., Komang, A., & Gede, J. (2013). Efek Moderasi Locus Of Control Pada Hubungan Pelatihan Dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Badung.

Yerri, S., & Intan, R. (2012). Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.

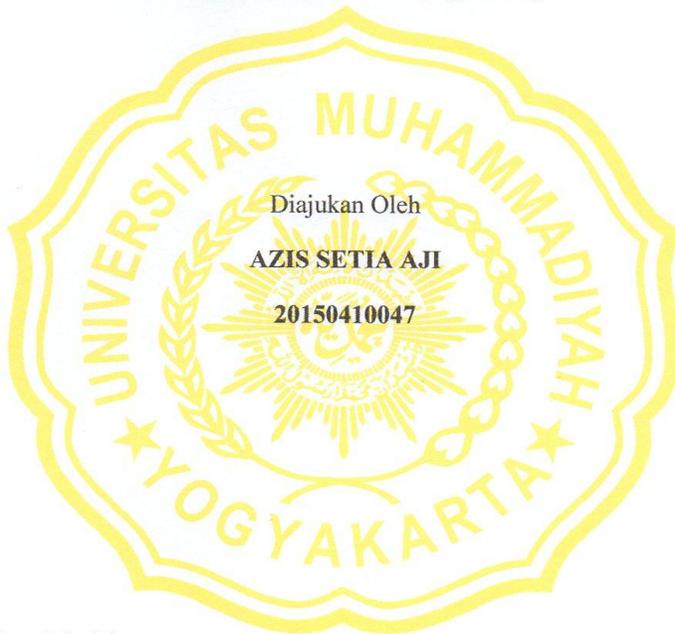
Zunitasari, D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediator.

**PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
DRIVER GO-JEK DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(Studi Pada Driver Go-Jek Yogyakarta)

***THE EFFECT OF COMPENSATION SATISFACTION ON THE
PERFORMANCE OF GO-JEK DRIVERS WITH LOCUS OF CONTROL AS
A MODERATING VARIABLE***

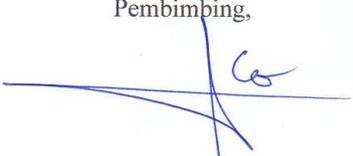
(Study at Go-Jek Drivers Yogyakarta)



Diajukan Oleh
AZIS SETIA AJI
20150410047

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,


Isthofaina Astuty, S.E., M.Si.

Tanggal 9 Januari 2020

NIK : 19700428199603 143 051

**PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
DRIVER GO-JEK DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(Studi Pada Driver Go-Jek Yogyakarta)

***THE EFFECT OF COMPENSATION SATISFACTION ON THE
PERFORMANCE OF GO-JEK DRIVERS WITH LOCUS OF CONTROL AS
MODERATING VARIABLE***

(Study at Go-Jek Drivers Yogyakarta)

Diajukan oleh

AZIS SETIA AJI

20150410047

Skripsi ini telah Dipertahankan & Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal, 14 Februari 2020

Yang terdiri dari



Ketua Tim Penguji
Tri Maryati, S.E., MM.



Gita Danupranata, Drs., MM.

Anggota tim penguji

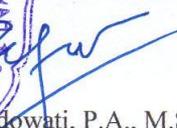


Isthofaina Astuty, S.E., M.Si.

Anggota tim penguji

Mengetahui

Kaprod. Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Rone Widowati, P.A., M.Si., Ph.D.

NIP.19630407 1991032001