

BAB IV

HASIL PENELITIAN 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. Gambaran umum Objek/Subjek Penelitian

Perjalanan Go-Jek dimulai sejak 2010 sebagai jasa angkutan ojek online, sebelum bergabung bersama Go-Jek, latar belakang driver Go-Jek sebelum bergabung dengan Go-Jek yaitu pengangguran, ojek konvensional, buruh, dll. Setelah bergabung dengan Go-Jek kualitas hidup mitra driver meningkat. Driver percaya dengan bergabung bersama Go-Jek akan memperbaiki perekonomian keluarga mereka. Driver yang memiliki rating bagus akan diberikan penghargaan sehingga hal tersebut dapat memotivasi driver untuk bekerja lebih giat.

Go-Jek adalah salah satu perusahaan startup yang bergerak dibidang jasa berbasis online. Sebuah karya dari PT. Karya Anak bangsa yang di naungi oleh Nadiem Makarim selaku founder Go-Jek. Perusahaan ini didirikan pada

tahun 2010 di Jakarta. 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. Go-Jek adalah perusahaan teknologi dengan misi sosial untuk meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Peningkatan kualitas SDM merupakan prioritas utama dalam pengembangan perusahaan, 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. Selain itu, GO-JEK juga telah memperoleh berbagai penghargaan dari komunitas bisnis maupun sosial.

Visi :

Membantu memperbaiki infrastruktur transportasi di indonesia, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari seperti pengiriman dokumen, belanja harian, dengan menggunakan

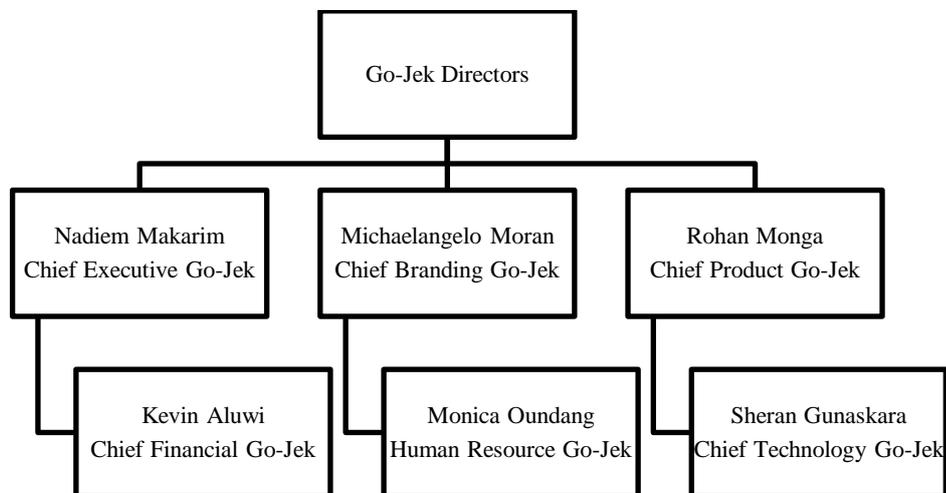
fasilitas kurir, serta turut mensejahterakan kehidupan tukang ojek di Jakarta dan Indonesia kedepannya.

Misi :

1. Menjadikan PT Go-Jek Indonesia sebagai jasa transportasi tercepat dalam melayani kebutuhan masyarakat Indonesia.
2. Menjadikan PT Go-Jek Indonesia sebagai acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.
3. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.
4. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada pelanggan.

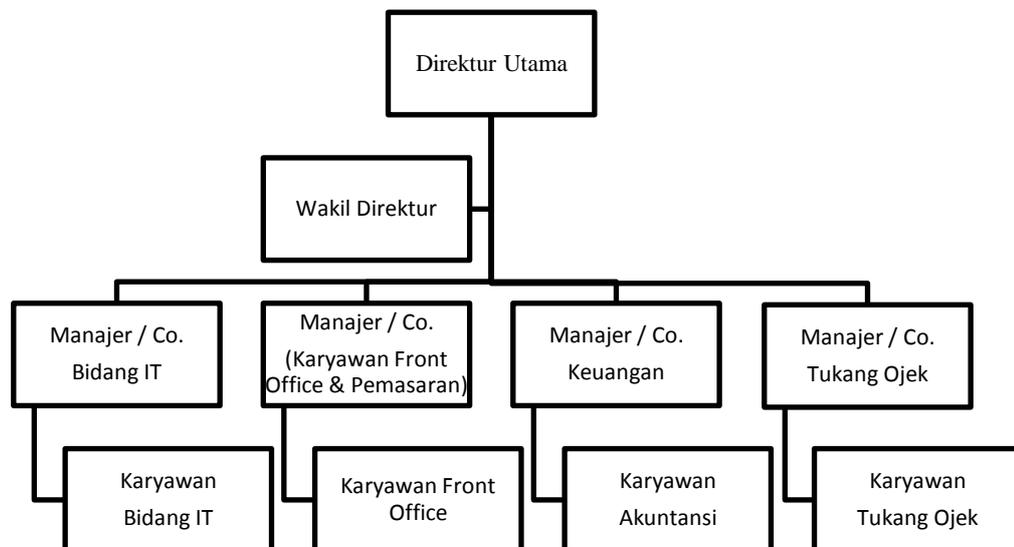
Struktur Organisasi :

1. Struktur Organisasi Pusat



Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Pusat

2. Struktur Organisasi Regional



Gambar 4. 2. Struktur Organisasi Regional

Nadiem Makarim lahir di Singapura, 4 April 1984, merupakan anak ketiga dari pasangan Nono Anwar Makarim dan Atika Algadri. Saat sekolah dasar dan sekolah menengah pertama ia habiskan di Indonesia, lalu melanjutkan pendidikan menengah atas di Singapura. Setelah lulus dari SMA, Nadiem melanjutkan pendidikan ke universitas Ivy League di Amerika Serikat. Jenjang strata satu di Brown University jurusan Hubungan Internasional, Ia juga sempat ikut pertukaran pelajar di London School of Economics and Political Science di Inggris. Setelah mendapatkan gelar BA (Bachelor of Arts), Nadiem melanjutkan S2 di Harvard University, hingga meraih gelar Master of Business Administration.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia Go-Jek menerapkan fungsi operasional terdapat beberapa komponen :

1. Pengadaan SDM

Manajemen Go-Jek saat ini sudah berhasil memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan jumlah pengguna Go-

Jek dan memberikan citra yang baik dikalangan masyarakat sehingga berpengaruh terhadap antusias masyarakat untuk bergabung dengan perusahaan.

2. Pengembangan

Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Perusahaan Go-Jek mampu memberikan pelatihan kepada calon driver Go-Jek terkait pelayanan transportasi kepada publik.

3. Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung dalam bentuk uang maupun barang kepada driver sebagai imbal jasa yang diberikan ke perusahaan. Pihak manajemen Go-Jek memberikan asuransi kepada driver berupa ; asuransi kesehatan, sistem pembagian hasil yang transparan, dan fleksibilitas dalam menjalankan tugas serta mencari penumpang.

4. Pengintergrasian

Bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan driver dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus mampu menjaga hubungan antar individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi.

Proses Rekrutmen driver pada perusahaan Go-Jek dapat dilakukan secara online dengan cara, sebagai berikut :

1. Langkah pertama daftar go-ride online adalah dengan mengisi formulir pendaftaran.

Masukkan link ini pada browser handphone Anda. https://daftar.goride.co.id/?utm_source=SEOArticles&utm_medium=GOJEKBlog&utm_campaign=SEOGOJEK. Lengkapi kolom-kolom yang terdapat dalam halaman pendaftaran. Pastikan tidak ada yang terlewat dan data yang dimasukkan sudah sesuai dan benar. Cek handphone anda setelah anda mengisi formulir pendaftaran, anda akan menerima 4 digit kode melalui sms. masukkan 4 digit kode tersebut ke halaman pendaftaran.

2. Isi alamat rumah serta nomor handphone anda

Isi alamat rumah serta nomor handphone yang anda miliki. Nomor handphone yang dicantumkan bisa lebih dari satu.

3. Unggah dokumen yang dibutuhkan

Laman selanjutnya anda diminta untuk mengunggah dokumen yang dibutuhkan untuk pendaftaran. Pastikan dokumen yang anda unggah tidak buram dan bisa dibaca. File tidak lebih dari 10MB dan dalam format .jpg, .jpeg, .gif, .png.

4. Konfirmasi data yang sudah anda isi

Periksa kembali semua data serta dokumen yang anda unggah sudah sesuai dan benar. Setelah itu, klik tombol kirim untuk mengirimkan data ke sistem pendaftaran.

5. Tunggu konfirmasi melalui sms

Pastikan handphone anda selalu aktif, karena konfirmasi hasil pendaftaran anda akan dikirimkan melalui sms. Jika data anda sudah terverifikasi anda akan menerima sms untuk datang ke kantor operasional gojek untuk menyelesaikan proses pendafatan anda.

6. Unduh aplikasi go-ride setelah semua proses pendaftaran selesai

download aplikasi GO-RIDE dan Anda resmi menjadi driver gojek. Dokumen yang dibutuhkan saat daftar go-ride online : STNK, SKCK, KTP, SIM.

B. Karakteristik Responden

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

1. 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%)

2. 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 17 responden (10,4%).

3. 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%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Sumber Pendapatan Lain

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%).

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

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

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

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 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 di katakan 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.

D. Uji Statistik Deskriptif

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

1. Menentukan jarak interval kelas

Skor maksimal : 5

Skor minimal : 1

Banyak kelas : 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{banyak kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

2. Pengkelompokan katagori skor *mean*

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 ketidakberuntungan (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

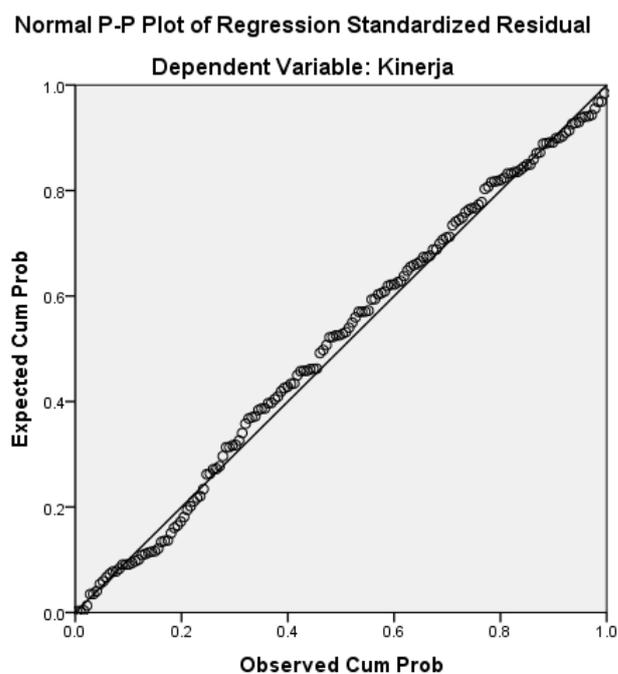
E. Uji Hipotesis dan Analisis Data

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 hiposis 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. 3. 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

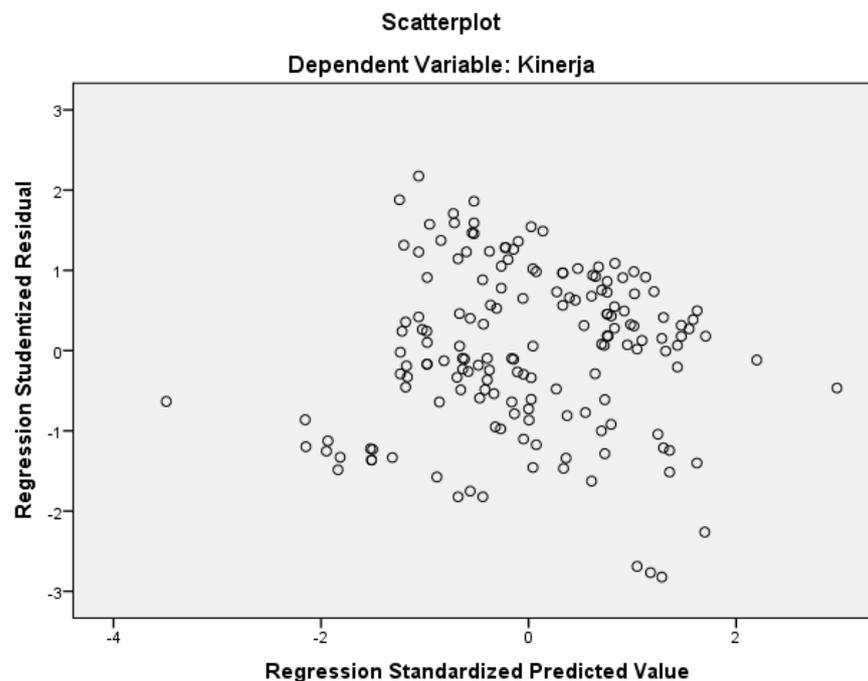
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kompensasi	.304	3.292	Tidak terjadi multikolinieritas
Locus of Control	.394	2.539	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kompensasi * Locus of Control	.173	5.794	Tidak terjadi multikolinieritas

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. 4. 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 (R^2) :

Tabel 4. 14. Hasil Uji Regresi Sederhana

Sumber : Lampiran 5 olah data regresi sederhana

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				

a. Uji Regresi Parsial (Uji t)

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 (R^2) 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.

F. Pembahasan

a. Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Driver GO-JEK

Hipotesis pertama pada penelitian ini mendapatkan nilai signifikan 0,000 di mana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari

0,05 atau 5% dan untuk koefisien regresi sebesar 0,174 nilai tersebut mengartikan bahwa koefisien regresi positif. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja diterima. Melalui hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kompensasi yang diterima seorang driver GO-JEK akan meningkatkan kinerja driver.

Manajemen Go-Jek memberikan kompensasi kepada driver berupa asuransi kesehatan, yaitu apabila driver mengalami kecelakaan di jalan raya driver tidak perlu membayar biaya pengobatan, selain itu juga sistem pembagian hasil yang transparan, driver perlu mengetahui sistem pembagian hasil kompensasi apabila kompensasi yang diberikan kurang atau tidak mendapat kompensasi agar dapat menjadi bahan evaluasi untuk driver agar bekerja lebih baik lagi, dan fleksibilitas dalam mencari penumpang agar driver merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugas yang diberikan perusahaan sehingga memberikan dorongan terhadap driver untuk memiliki semangat dalam bekerja dan membuat kinerja driver Go-Jek menjadi lebih baik.

Seorang driver yang mendapat tingkat kepuasan kompensasi tinggi cenderung untuk bekerja secara optimal dalam perusahaan, kepuasan kompensasi yang tinggi terhadap seorang driver dihasilkan dari sistem pembagian kompensasi yang baik dari

perusahaan. Driver yang bekerja dengan optimal karena mendapatkan kepuasan kompensasi yang tinggi akan meningkatkan pendapatan perusahaan, hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi perusahaan karena kinerja driver yang baik.

Hasil tersebut dapat dilihat melalui kinerja driver Go-Jek yang tepat waktu saat menerima order dari pelanggan, mudah dihubungi untuk memberikan petunjuk lokasi pelanggan, identitas driver sesuai dengan yang terdapat di aplikasi Go-Jek, menggunakan atribut lengkap, dan berperilaku sopan terhadap pelanggan. Karena driver Go-Jek mendapatkan kompensasi berupa asuransi kesehatan, pembagian hasil yang transparan dan fleksibilitas dalam mencari penumpang maka sudah lazim jika driver Go-Jek melakukan pekerjaan seperti ini. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang diamati peneliti, di mana driver GO-JEK yang memiliki tingkat kepuasan kompensasi tinggi dapat meningkatkan pengaruh yang positif terhadap kinerja driver tersebut.

Fenomena yang peneliti temukan sejalan dengan beberapa peneliti-peneliti sebelumnya yang telah melakukan penelitian, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Sopar Sihar Imanuel Siagian pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan”. Ada pula penelitian dari Yeri Suryoadi pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang” .

Beberapa hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Nadya Wahyuningtyas pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)”. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

b. ***Locus Of Control* Memoderasi Hubungan Antara Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja**

Hipotesis kedua pada penelitian ini memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* memoderasi hubungan antara kepuasan kompensasi dengan kinerja driver GO-JEK atau hipotesis kedua diterima.

Hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,249 nilai tersebut lebih besar dari nilai koefisien determinasi pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja driver

GO-JEK sebesar 0,75. Hal tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* memperkuat pengaruh positif kepuasan kompensasi terhadap kinerja driver GO-JEK.

Seorang driver GO-JEK yang puas dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan akan menyebabkan driver bekerja secara maksimal karena telah terpenuhi kebutuhan individu dan mendapatkan kepuasan kompensasi karena telah bekerja dengan imbalan yang diharapkan oleh driver tersebut.

Locus of control dapat meningkatkan hubungan antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja karena driver dengan *locus of control* internal memiliki kepuasan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan driver dengan *locus of control* eksternal. Kepuasan yang lebih tinggi itu dapat dirasakan oleh driver yang memiliki *locus of control* internal seperti aktif mencari informasi tentang mendapatkan kompensasi secara maksimal dan percaya pada usaha, kemampuan dan kemauan untuk mencapai target poin agar mendapatkan kompensasi yang tinggi, karena mereka cenderung lebih sadar dapat menyelesaikan pesanan Go-Ride, Go-Food atau Go-Send dari pelanggan dengan baik tanpa harus ada teguran dari pihak perusahaan dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan - pekerjaan mereka, sehingga menimbulkan suatu kepuasan dan akan mampu meningkatkan kinerja mereka. Dibandingkan dengan driver yang memiliki *locus*

of control eksternal, lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaannya, karena hanya tergantung dari nasib mereka terhadap pekerjaan-pekerjaan mereka dan kurang memiliki inisiatif untuk meningkatkan kinerja sehingga pekerjaan mereka tidak akan selesai tanpa ada teguran dari pihak perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti, bahwa kepuasan kompensasi yang memberikan pengaruh positif seperti meningkatnya kinerja driver karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya *locus of control* internal dari driver untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Nadya Wahyuningtyas pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)”, dan dimodifikasi dengan perbedaan “Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Driver GO-JEK dengan *Locus of Control* sebagai Variabel Moderasi”.

Hipotesis dua dalam penelitian ini belum ada yang menggunakan variabel *locus of control* sebagai variabel moderasi terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

locus of control dapat memoderasi kepuasan kompensasi dengan hasil positif memperkuat kinerja driver GO-JEK.