



Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi PT. Grab Wilayah Bangkalan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Moh. Yazin

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: mohyazin123@gmail.com

Abstract

This study discusses the problems that exist in Grab in the Bangkalan region related to providing financial compensation, driver motivation, and job satisfaction that can affect driver performance. This study aims to test the formulation of the problem. This study uses a quantitative approach, with a total sample of 78 drivers. The data were obtained from the interview process and distributing questionnaires to the respondents. The data were analyzed using multiple regression with SPSS to answer the hypothesis. Based on the results of the analysis, partially the variables of financial compensation and motivation have a positive and significant effect on job satisfaction with each tcount value of financial compensation above 9.703 with a significant level of $0.000 < 0.05$ and motivation above 3.414 with a significant level of $0.001 < 0.05$. The variables of financial compensation, motivation, and job satisfaction have a positive and significant effect on driver performance with each tcount value of financial compensation above 2.993 with a significant level of $0.004 < 0.05$, motivation above 3.473 with a significant level of $0.001 < 0.05$, and job satisfaction above 4.011 with a significant level of $0.000 < 0.05$. Based on the intervening regression analysis it is known that financial compensation and motivation have a positive and significant effect on performance through job satisfaction with an indirect coefficient of financial compensation of 0.396448 and the results of the Sobel test with a tcount value of 3.6826586542 > ttable 1.99346 with a significant level of 0.05, and motivation of 0.138944 and the results of the Sobel test with a tcount of 2.5484676708 > ttable 1.99346 with a significant level of 0.05. The conclusion is that all hypotheses are proven with the support of previous research.

Keywords: Financial compensation, Motivation, Job satisfaction, Performance, Grab Driver

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang permasalahan yang ada di Grab wilayah Bangkalan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi finansial, motivasi pengemudi, serta kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pengemudi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji rumusan masalah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 78 pengemudi. Data diperoleh dari proses wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden, data dianalisis menggunakan regresi berganda dengan SPSS untuk menjawab hipotesis. Berdasarkan hasil analisis, secara parsial variabel kompensasi finansial dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan masing masing nilai thitung kompensasi finansial diatas 9,703 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan motivasi diatas 3,414 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Variabel kompensasi finansial, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi dengan masing masing nilai thitung kompensasi finansial diatas 2,993 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$, motivasi diatas 3,473 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, dan kepuasan kerja diatas 4,011 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan analisis regresi intervening diketahui bahwa kompensasi finansial dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan koefisien tidak langsung kompensasi finansial sebesar 0,396448 dan hasil uji sobel dengan nilai thitung sebesar 3,6826586542 > ttabel 1,99346 dengan taraf signifikan 0,05, dan motivasi sebesar 0,138944 dan hasil uji sobel dengan nilai thitung sebesar 2,5484676708 > ttabel 1,99346 dengan taraf signifikan 0,05. Kesimpulannya yaitu semua hipotesis terbukti dengan dukungan penelitian terdahulu.

Kata Kunci: Kompensasi finansial, Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja, Pengemudi Grab

Received April 30, 2022; Revised Mei 02, 2022; Accepted Juni 22, 2022

I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang baik perlu dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda beda. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan, memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan. Maka manajemen sumber daya manusia ini sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan sehingga dapat tercapainya apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Saat ini kita berada pada era perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju, dimana teknologi telah menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan manusia (Nurhidayah, 2018). Perkembangan teknologi adalah sesuatu yang niscaya akan terjadi, manusia dapat beradaptasi maupun turut mengembangkan bahkan memanfaatkan teknologi, yang terus berkembang, hingga sampai kepada sesuatu hal yang sebelumnya tidak terfikirkan, yaitu penunjang ojek. Hal ini kemudian berkembang menjadi lebih kreatif sehingga tercipta ojek-okej berbasis online. Meskipun 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. Dengan adanya perkembangan tersebut menjadikan banyak berdirinya perusahaan berbasis transportasi online yang dapat saling bersaing dan menawarkan kelebihanannya masing-masing, diantaranya seperti Grab.

Hal tersebut membuat usaha yang demikian semakin kompleks dan rumit pula pengelolaannya, bahkan untuk urusan ojek sekalipun. Untuk itu diperlukan sistem manajemen yang mengelola hubungan antara perusahaan dengan sumber daya manusia 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 kepada karyawan, sehingga hubungan antara perusahaan dan sumber daya manusianya akan tetap terjalin dengan baik.

Grab mulai masuk ke kabupaten Bangkalan pada akhir tahun 2017, jumlah pengemudi yang bergabung setiap tahunnya mengalami perkembangan yang signifikan. Itu artinya minat masyarakat untuk menjadi pengemudi Grab di wilayah Bangkalan cukup tinggi.

Tabel .1 Perkembangan Pengemudi Grab di Bangkalan

Tahun	Jumlah Pengemudi
2017	23
2018	135
2019	305

Sumber : Paguyuban Cakra Nanggala Grab Bangkalan 2020

Dari pengamatan yang dilakukan pada pengemudi Grab di wilayah Bangkalan dalam aktivitas sehari hari, ada beberapa gejala pada perusahaan Grab salah satunya yaitu para pengemudi sangat antusias bekerja mencari penumpang karena kompensasi yang diberikan untuk seorang pengemudi Grab, mereka menggunakan sistem sharing profit. Untuk pendapatan mereka, persentasenya bagi hasil di wilayah Bangkalan yaitu 80% untuk pengemudi dan 20% untuk penyedia layanan atau aplikasi. Selain pendapatan dari tarif, pengemudi juga akan mendapatkan tambahan penghasilan dari adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan penyedia aplikasi.

Perusahaan Grab menerapkan kebijakan insentif kepada seluruh pengemudi Grab guna meningkatkan kinerja pengemudi lebih baik dan optimal. Pemberian insentif kepada pengemudi ketika target yang telah ditentukan tercapai pada tiap harinya. Pemberian insentif oleh Grab diharapkan memberi dampak positif terhadap kinerja pengemudi Grab.

Pada awalnya skema insentif yang digunakan oleh perusahaan grab yaitu dengan menggunakan seberapa banyak jumlah perjalanan perhari, besaran insentifnya yaitu sebagai berikut:

Tabel .2 Skema insentif Grab

Jumlah trip	Jumlah insentif
8	Rp. 18.000
12	Rp. 32.000
16	Rp. 56.000

Sumber : <https://www.grab.com/id//>, diunduh (2020)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa pengemudi mendapatkan 8 trip maka insentif yang didapatkan oleh pengemudi sebesar Rp.18.000, jika pengemudi mendapatkan 12 trip maka insentif yang didapatkan oleh pengemudi sebesar Rp. 32.000, jika pengemudi mendapatkan 16 trip maka insentif yang didapatkan oleh driver sebesar Rp.56.000. insentif yang diterapkan oleh Grab berlaku setiap hari dimulai dari jam 00.00-24.00 WIB, diakumulasi dengan jumlah trip yang didapatkan oleh pengemudi.

Akan tetapi pada tahun 2019 terjadi perubahan skema dalam pemberian insentif terhadap pengemudi. Skema yang digunakan saat ini yaitu dihitung berdasarkan total jumlah berlian yang didapatkan. Sekema ini dinamakan insentif berlian. Berlian bisa diperoleh oleh mitra setelah menyelesaikan misi tertentu. Berlian inilah yang nantinya bisa ditukar untuk mendapatkan insentif. Rincian besaran insentif yang diberikan yaitu sebagai berikut:

Tabel .3 Skema insentif berlian

Jumlah berlian	Besaran insentif (Rp)
50	45.000
105	135.000
165	400.000
195	450.000

Sumber : <https://www.grab.com/id//>, diunduh (2020)

Perhitungan untuk memperoleh berlian terbagi dari beberapa kategori, antara lain Grab bike mendapatkan 10 berlian, Express 13 berlian, dan Grab food 8 berlian. Selain itu, apabila pengemudi melakukan pelayanan di tempat dan waktu tertentu maka akan mendapatkan tambahan berlian. Rinciannya yaitu apabila pengemudi melakukan pelayanan di daerah kota perkantoran maka akan mendapatkan tambahan 1 berlian, jika pengemudi melakukan pelayanan di jam 05.00 - 07.00 pagi dan 17.00-19.00 sore maka akan mendapatkan tambahan 3 berlian, serta apabila melakukan pelayanan di hari weekend maka akan mendapatkan tambahan 6 berlian. Akan tetapi jika pengguna Grab menggunakan topup OVO maka akan dipotong setengah dari berlian yang seharusnya didapatkan oleh pengemudi.

Berdasarkan wawancara langsung yang dilakukan terhadap pengemudi Grab yang beroperasi di Bangkalan menunjukkan bahwa kompensasi berupa gaji dan insentif yang telah ditentukan oleh pihak Grab tidak sesuai dengan harapan yang mereka inginkan karena cukup memberatkan jika diterapkan di Bangkalan dan skema insentif kerap sekali berubah-ubah tanpa ada himbauan terlebih dahulu terhadap pengemudi. Hal tersebut membuat para pengemudi mengeluh karena di Bangkalan juga sangat kesulitan untuk mendapatkan orderan penumpang dan persaingan juga telah banyak, maka terkadang pengemudi melakukan kecurangan seperti menonaktifkan orderan karena seluruh pendapatan diterima untuk mereka semua tanpa ada potongan aplikasi. Seperti contoh kasus yang terjadi pada awal tahun 2019 dikutip dari katadata.co.id. yang memberitakan bahwa banyak pengemudi Grab yang kecewa dengan penerapan insentif yang berubah-ubah sehingga membuat pengemudi hijrah ke perusahaan ojek online lainnya. Sehingga sangat penting sekali bagi perusahaan untuk memperhatikan hal tersebut karena pengemudi akan cenderung malas bekerja jika presentase bagi hasil dan insentif yang diberikan tidak sesuai dengan besaran pengorbanan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara langsung terhadap pengemudi Grab wilayah Bangkalan menunjukkan bahwa pihak manajemen masih tergolong rendah dalam memberikan motivasi, hal tersebut ditunjukkan dengan sistem sharing profit yang cukup memberatkan bagi pengemudi (mitra) karena prosentase yang diterapkan yaitu 80 : 20, sedangkan di kota-kota besar seperti di Jakarta penerapan prosentase bagi hasilnya 90:20 yang artinya mitra mendapatkan 90% dari hasil yang didapatkan, sedangkan penyedia layanan aplikasi Grab mendapatkan 10% dari hasil yang didapatkan. Seperti yang dikatakan oleh Hendra Bagus salah satu pengemudi Grab di Bangkalan yang menyatakan "Saya cukup keberatan dengan presentase sharing profit-nya, karena cukup merugikan bagi saya sebagai seorang driver dimana order-an penumpang tidak terlalu banyak di Bangkalan". Selain itu pelaksanaan kopdar hanya dilakukan satu bulan

satu kali, pihak manajemen kerap tidak mendengarkan keluhan pengemudi yang dialami mereka pada saat bekerja. Keakraban antara pihak manajemen dengan pengemudi tidak pada seluruhnya, artinya masih ada tebang pilih. Dukungan berupa materi juga sangat diperlukan berupa insentif yang adil dan dapat menopang biaya kebutuhan sehingga kepuasan kerja dari pengemudi dapat meningkat. Melihat dari banyaknya pengemudi yang mengeluh dalam bekerja mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi dari manajemen Grab masih kurang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi Grab wilayah Bangkalan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Handoko (2015:155) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Gary Dessler (2013:82) kompensasi karyawan merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus). Dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Dalam prakteknya terdapat beberapa jenis kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan. Adapun jenis-jenis kompensasi finansial menurut Mangkunegara (2011:85) :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut telah dianggap baik dalam ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Insentif, adalah kompensasi khusus yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, diluar gaji utamanya untuk memberikan motivasi atau mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2015: 219).

Terdapat 4 indikator motivasi menurut Riduwan (2014:66), diantaranya:

1. Upah yang layak, yang diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
2. Mempertahankan harga diri, yang diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, pemberian insentif, menempatkan karyawan pada tempatnya, kebebasan menjalankan syariat agama, dan kenaikan pangkat.
3. Menimbulkan rasa aman di masa depan, yang diukur dengan penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, dan pemberian perumahan. memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus dan diklat.
4. Menciptakan persaingan yang sehat, yang diukur melalui produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja pegawai, penghargaan dan hukuman.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Mila Badriah (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Menurut Luthans (2006 : 430) mengemukakan beberapa indikator pengukuran kepuasan kerja karyawan

1. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai sebagai hal yang bisa dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain.
2. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
3. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
4. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara emosional
5. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Kinerja

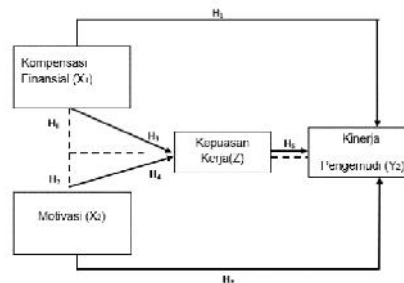
Kinerja karyawan merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang karyawan di dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Antara kinerja karyawan satu dengan kinerja yang lain tidak sama karena setiap individu memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda. Kinerja yang baik akan memudahkan perusahaan dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam Mangkunegara (2011 : 121) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas. Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang di inginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang dirugikan.

Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2010 : 89) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang, disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori yang telah di deskripsikan maka menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang akan diteliti.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Ni Made Nur cahyani dan L.G.A Dewi Adnyani (2016).

Hipotesis

H1 : Diduga variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi PT. Grab wilayah Bangkalan.

H2 : Diduga variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi PT. Grab wilayah Bangkalan.

H3 : Diduga variabel Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi PT. Grab wilayah Bangkalan.

H4 : Diduga variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi PT. Grab wilayah Bangkalan.

H5 : Diduga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi PT. Grab wilayah Bangkalan.

H6 : Diduga variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi PT. Grab wilayah Bangkalan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

H7 : Diduga variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi PT. Grab wilayah Bangkalan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara dua atau lebih dari variabel yang akan diukur, bila terdapat hubungan maka berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu.

Populasi sasaran pengumpulan data penelitian adalah pengemudi ojek online Grab di daerah Kabupaten Bangkalan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling. Jumlah populasi secara keseluruhan pengemudi Grab di Bangkalan berjumlah 305 mitra pengemudi serta jumlah sample sebanyak 76 pengemudi dengan menggunakan rumus slovin.

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel bebas atau independen adalah kompensasi finansial (X1) dan motivasi (X2). Variabel independent adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain dan dapat berdiri sendiri. Variabel independent atau variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel dependen (Sugiyono : 2013:39).

Variabel intervening pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z). Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono : 2013:39).

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja pengemudi (Y). Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono:2013:39).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji realibilitas dan uji validitas untuk menguji reliabel dan valid atau tidaknya data.

Uji Asumsi klasik

Aju asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji multikolineritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dan uji normalitas untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji signifikan simultan (uji F), uji signifikan parsial (uji T) dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2012: 84). Uji t atau parsial digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Serta Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

Uji Sobel

Uji sobel biasanya digunakan untuk pengujian hipotesis mediasi. Suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2014:247).

IV. PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Grab didirikan oleh Anthony Tan dan Hooi Ling Tan yang merupakan warga negara Malaysia, mereka melihat adanya dampak negatif dari tidak efisiennya sistem transportasi yang ada pada saat itu. Mereka pun memiliki ide untuk membuat aplikasi pemesanan transportasi, khususnya taksi, yang kemudian menobatkan mereka sebagai finalis dalam kontes Harvard business school's 2011 business plan. Nama Grab diambil dari bahasa Inggris yang artinya merebut. Pada awalnya Grab diinisiasi karena suatu kebutuhan dimana pelayanan transportasi belum efektif dan efisien Grab merupakan aplikasi layanan transportasi terpopuler di Asia Tenggara yang kini telah berada di Singapura, Indonesia, Filipina, Malaysia, Thailand dan Vietnam, menghubungkan lebih dari 10 juta penumpang dan 185.000 pengemudi di seluruh wilayah Asia Tenggara.

Visi

Visi Grab adalah “menjadi yang terdepan di Asia tenggara” dengan memecahkan permasalahan transportasi yang ada serta memberikan kemudahan mobilitas pada 620 juta orang di Asia tenggara setiap harinya.

Misi

- Membuat platform transportasi yang paling aman.
- Membuat semua orang dapat mengakses pelayanan transportasi yang baik.
- Meningkatkan taraf hidup mitra Grab.

Analisis Data

Uji validitas dan realibilitas

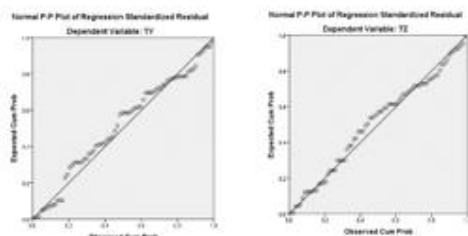
Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 76 responden pada pengemudi Grab wilayah Bangkalan yang telah diperoleh, maka data dapat dikatakan valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas data. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi Product Moment. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,06$ (Ghozali, 2011:42).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada gambar terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

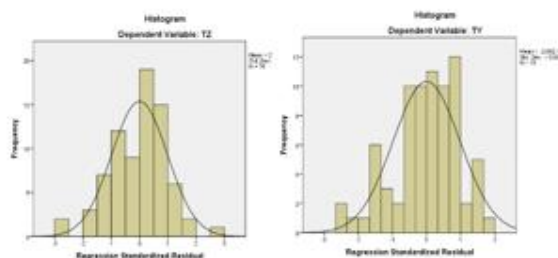
Gambar .1 Uji Normalitas persamaan model 1 dan 2 dengan P-P Plot



Sumber : Lampiran SPSS 24

Sedangkan Berdasarkan grafik pada gambar 4.2. Grafik histogram memperlihatkan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar .2 Uji Normalitas model 1 dan 2 dengan Grafik Histogram.



Sumber: Lampiran SPSS 24

Selain itu berdasarkan nilai Kolmogorof-Smimov Z sebesar 0,900 dengan tingkat signifikan 0,393 berarti hal ini menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikasinya $\geq 0,05$. Hal ini berarti mendukung uji normalitas dengan histogram dan normal p-plor regression standaridized.

Gambar .3 Uji Normalitas Kolmogorof-Smimov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86203348
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.059
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.781
Asymp. Sig. (2-tailed)		.559

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran 4 SPSS 24

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46130909
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.072
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.900
Asymp. Sig. (2-tailed)		.383

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran 4 SPSS 24

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh variabel kompensasi (X1), dan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pengemudi (Y) PT.Grab wilayah Bangkalan melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi, menghasilkan beberapa temuan yaitu sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja pengemudi (H1)

Berdasarkan hasil regresi struktur model-1 menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) 0,394 dan nilai thitung sebesar 2,993 > ttabel 1,99346 dengan tingkat signifikan 0,004 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Maka hasil dari penelitian ini berarti pengaruh kompensasi finansial searah dengan kinerja pengemudi. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pengemudi Grab wilayah Bangkalan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pengemudi (H2)

Berdasarkan hasil regresi struktur model-1 menunjukkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) 0,324 dan nilai thitung sebesar 3,473 > ttabel 1,99346 dengan tingkat signifikan 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Maka hasil dari penelitian ini berarti pengaruh motivasi searah dengan kinerja pengemudi. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pengemudi Grab wilayah Bangkalan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pengemudi (H3)

Berdasarkan hasil regresi struktur model-1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) 0,416 dan nilai thitung sebesar 4,011 > ttabel 1,99346 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Maka hasil dari penelitian ini berarti pengaruh kepuasan kerja searah dengan kinerja pengemudi. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi Grab wilayah Bangkalan.

Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kepuasan kerja (H4)

Berdasarkan hasil regresi struktur model-2 menunjukkan bahwa Kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z) secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) 0,953 dan nilai thitung sebesar 9,703 > ttabel 1,99346 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Maka hasil dari penelitian ini berarti pengaruh kompensasi finansial searah dengan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis keempat terbukti bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pengemudi Grab wilayah Bangkalan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja (H5)

Berdasarkan hasil regresi struktur model-2 menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z) secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) 0,334 dan nilai thitung sebesar $3,414 > \text{ttabel } 1,99346$ dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) = 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka hasil dari penelitian ini berarti pengaruh motivasi searah dengan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kelima terbukti bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pengemudi Grab wilayah Bangkalan.

Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja pengemudi melalui Kepuasan kerja (H6)

Berdasarkan hasil regresi intervening dapat dijelaskan dengan analisis jalur, diketahui bahwa terdapat terdapat pengaruh secara langsung dan pengaruh mediasi antara kompensasi finansial terhadap kinerja pengemudi melalui kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh mediasi antara kompensasi finansial terhadap kinerja pengemudi Grab wilayah Bangkalan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh mediasi antara kompensasi finansial terhadap kinerja pengemudi melalui kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,396448 dengan thitung sebesar 3,6826586542 lebih besar dari ttabel atau thitung $0,396448 > \text{ttabel } 1,99346$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi finansial yang diterapkan di perusahaan Grab wilayah Bangkalan dapat mempengaruhi kinerja pengemudi secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pengemudi melalui Kepuasan kerja (H7)

Berdasarkan hasil regresi intervening dapat dijelaskan dengan analisis jalur, diketahui bahwa terdapat terdapat pengaruh secara langsung dan pengaruh mediasi antara motivasi terhadap kinerja pengemudi melalui kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh mediasi antara motivasi terhadap kinerja pengemudi Grab wilayah Bangkalan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh mediasi antara motivasi terhadap kinerja pengemudi melalui kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,138944 dengan thitung sebesar 2,5484676708 lebih besar dari ttabel atau thitung $0,396448 > \text{ttabel } 1,99346$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang diterapkan di perusahaan Grab wilayah Bangkalan dapat mempengaruhi kinerja pengemudi secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil regresi persamaan struktur model-1 dan persamaan struktur model-2 yang diuraikan pada bab sebelumnya, dengan pembahasan tentang pengaruh kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja pengemudi grab wilayah bangkalan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi yang ditunjukkan dengan hasil analisis regresi dengan nilai slope unstandardized coefficient yang positif sebesar 0,394 dan thitung sebesar $2,993 > \text{ttabel } 1,99346$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$.
2. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi yang ditunjukkan dengan hasil analisis regresi dengan nilai slope unstandardized coefficient yang positif sebesar 0,324 dan thitung sebesar $3,473 > \text{ttabel } 1,99346$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi yang ditunjukkan dengan hasil analisis regresi dengan nilai slope unstandardized coefficient yang positif sebesar 0,416 dan thitung sebesar $4,011 > \text{ttabel } 1,99346$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan hasil analisis regresi dengan nilai slope unstandardized coefficient yang positif sebesar 0,953 dan thitung sebesar $9,703 > \text{ttabel } 1,99346$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan hasil analisis regresi dengan nilai slope unstandardized coefficient yang positif sebesar 0,334 dan thitung sebesar $3,414 > \text{ttabel } 1,99346$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
6. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi melalui kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,396448 dan hasil uji sobel dengan nilai thitung sebesar $3,6826586542 > \text{ttabel } 1,99346$ serta taraf signifikansi 0,05.

7. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi melalui kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,138944 dan hasil uji sobel dengan nilai thitung sebesar 2,5484676708 > ttabel 1,99346 serta taraf signifikan 0,05.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran, sehingga nantinya dijadikan bahan pertimbangan bagi Perusahaan Grab. Adapun saran yang direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya perusahaan mempertimbangkan bahwa presentase sharing profit perlu untuk ditingkatkan terhadap pengemudi. Dan penerapan sistem insentif berlian hendaknya menggunakan misi yang sesuai dengan kondisi di Kabupaten Bangkalan dimana kebutuhan masyarakat akan jasa ojek lebih kepada pemesanan makanan (Grabfood) dan antar barang (Express).
2. Hendaknya pimpinan Grab harus lebih intensif mengadakan pertemuan (kopdar) dengan mitra pengemudi Grab, agar terjadi hubungan yang baik antara atasan dan bawahan yang berakibat terhadap kepuasan kerja para pengemudi Grab. Pentingnya pertemuan tersebut agar hubungan antara pimpinan dan anggota pengemudi lebih baik serta dapat dijadikan wadah sosialisasi mengenai kode etik yang diterapkan oleh PT.Grab wilayah Bangkalan.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih baik dalam mengembangkan penelitian yang ada, baik dengan mengembangkan metode penelitian, perluasan variabel, atau ruang lingkup penelitian, dan lebih mengembangkan pembahasan yang menjadi indikator pokok permasalahan serta sesuai dengan kondisi objek penelitian yang sedang diteliti serta dilakukan pengembangan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar Siti, Tri Heru 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- As'ad, Mohammad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta : Liberty.
- Adigun, Oyekunle dan Onifad. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja MTN Nigeria. *Jurnal Global Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 5 No. 5.
- Ahmad, Busariyanto. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Usaha Keripik Manding Sumenep
- Anton Komara dan Euis Nelliawati. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. , Vol 8, No. 3.
- Anoki Herdian Dito. 2010. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi UNDIP.
- Ardana. 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Ayu Desi Indrawati. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karaywan pada Rumas Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal*.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Budianto, Pongtuluran, & Syaharuddin. 2017. Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Ramayana.E-Jurnal.
- Cahyono, Budhi dan Suharto. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *jurnal, JRBI Vol. 1*, Yogyakarta
- Chukwuma., & Obiefuna. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Deewar Mahesa. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). Skripsi dipublikasikan. <http://eprints.undip.ac.id> . Diakses tanggal 10 Mei 2020.
- Dermawan. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur. *Jurnal*
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dewi, 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Samarinda. *Jurnal Unrika.ac.id*.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2014. "Aplikasi
- Handoko, T, Hani. 2015. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Harbani. 2012. *Teori Admimistrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Hidayat, Cynthia Novita. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal*. Vol. 03 No. 02.

- Lidia Lusri dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita citra prima surabaya. Jurnal.
- Luthans, Fred. 2012. Organizational Behavior 10th Edition. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manoppo. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja pada TVRI Sulawesi Utara. Jurnal.
- Muslih, Basthoumi, 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang, Jurnal Aplikasi Manajemen 10 (4).
- Muhammad Ramzan, MBA, Hafiz M. Kashif Zubair, MBA, Ghazanfar Ali, MBA, Muhammad Arslan, MBA. 2014. Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Bukti Empiris Sektor Perbankan Pakistan). Jurnal Internasional.
- Ni Made Nur cahyani dan L.G.A Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada P.T Sinar Sosro Pabrik Bali. E-jurnsal Manajemen Unund, Vol. 5, No.1.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal. Vol. 2 No. 2 (18-23).
- Sri Hapsari. 2005. Psikologi Pendidikan. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sukmawati, Armanu Thoyib, dan Surachman. 2011. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 11. No.4
- Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suprihanto. 2014. Manajemen. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Diva Press.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- <https://www.grab.com/id/>
- <https://grabsaap.murni.id/>
- <https://www.infojek.com/alamat-grab-indonesia/>
- <https://katadata.co.id/tags/grab>