

## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI SURABAYA

Zainur Rahman

Zainurrahman18@gmail.com

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of compensation, motivation and working discipline on Grab driver performance in Surabaya. While the population was driver Grab in Surabaya. The research was survey. Moreover, the data collection technique used probability sampling with accidental sampling as its method. The sampling itself was taken as coincidence, in which the sample was everyone whom the researcher accidental met. Furthermore, the instrument use questionnaires with 98 respondents as sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistic Product and Service Solution) 23. The research result concluded compensation had positive and significant effect on Grab driver performance in Surabaya. Likewise, motivation had positive and significant effect on Grab driver performance in Surabaya and work discipline had positive and significant effect on Grab driver performance in Surabaya. In conclusion, Grab management in Surabaya needed to increase its compensation, motivation and workin dicsipline of their driver. As the consequence, the employees performance would be better and company's objectives were going to be accomplished.*

**Keywords:** *compensation, motivation, working discipline, employees performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya, motivasi terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya dan disiplin kerja terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu *driver* Grab di Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini metode *non probability sampling* dengan metode *accidental sampling* yang merupakan pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. Bagi manajemen Grab di Surabaya sebaiknya meningkatkan lagi kompensasi, motivasi dan disiplin kerja yang ada pada *driver* Grab di Surabaya sehingga kinerja karyawan semakin baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaannya.

**Kata Kunci:** kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi semakin maju, dimana teknologi telah menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Kemajuan teknologi membuat aktivitas yang dilakukan saat ini dipermudah dengan adanya sistem aplikasi berbasis *online* termasuk aplikasi transportasi *online*. Salah satu aplikasi transportasi *online* yang populer di Indonesia saat ini yaitu Grab. Keadaan jalanan yang semakin banyak dengan kendaraan sehingga memicu kemacetan. Hal ini membuat para pelaku usaha menciptakan mode transportasi yang dapat mengurangi kemacetan. Grab hadir untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Seiring berkembangnya waktu permintaan kebutuhan pengguna grab semakin meningkat. Semakin rendahnya peluang lapangan pekerjaan membuat banyak orang berminat menjadi *driver* transportasi *online*. Kelebihan menjadi *driver* transportasi *online* yaitu

mereka memiliki jam kerja yang fleksibel dan tidak terikat waktu. Semakin baik kinerja *driver* dalam memberikan pelayanannya kepada pelanggan maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini bisa terjadi karena perusahaan transportasi *online* menjual jasanya melalui *driver*.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Abdullah (2014:115) kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada karyawan (Rivai, 2011:357). Pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka karyawan akan merasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan besar maka kinerja karyawan akan meningkat.

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012:312). Karyawan yang termotivasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi. yang berarti karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang tidak termotivasi akan memiliki kinerja yang rendah.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Sefriady dan Iskandar (2018), Akbar (2015), serta Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Afnita *et al.*, (2014) dan Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Khumaedi (2016) dan Akbar (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Khumaedi (2016) dan Akbar (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Sefriady dan Iskandar (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian saat ini mengacu pada fenomena yang terjadi saat ini, dimana Gojek dan Grab memang masih yang paling menonjol dan bersaing ketat di Indonesia. Sama-sama identik dengan warna hijau, masing-masing punya senjata untuk menarik perhatian konsumen. Spire Research and Consulting yang merupakan sebuah lembaga riset ternama yang berkantor pusat di Jepang melakukan survei terhadap 40 pengemudi dan 280 konsumen secara acak dalam skala nasional. Hasil survei memprediksikan sebanyak 30 persen dari order yang diterima Gojek terindikasi *fraud* (tindakan kecurangan yang dilakukan sedemikian rupa untuk menuntungkan diri sendiri). Angka itu lebih tinggi jika dibandingkan dengan persentase *fraud* Grab yang diperkirakan hanya 5 persen. Angka tersebut berdasarkan estimasi jumlah order *fraud* dibandingkan jumlah total order yang diterima. Melihat data tersebut, konsumen lebih banyak menggunakan Grab, setidaknya hingga kuartal 4 tahun 2018. Dengan beberapa permasalahan yang terjadi maka *driver* Grab dianggap lebih baik daripada *driver* Gojek sehingga peneliti menggunakan *driver* Grab sebagai objek penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya? (2)

Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Wibowo, 2012:7). Menurut Abdullah (2014:115) kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perlu adanya suatu perencanaan yang baik agar proses peningkatan kinerja karyawan berjalan dengan efektif.

### Kompensasi

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia karena membantu menarik serta mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

### Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian perhatian pada upaya - upaya penguatan perubahan perilaku dan bukan pada pemenuhan kebutuhan. Artinya adalah, seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi karyawan agar mau dan rela bekerja secara produktif, maka perlu untuk membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2012:143) motivasi adalah suatu keahlian untuk mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai.

### Disiplin Kerja

Setiap organisasi memiliki aturan - aturan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan kepada para karyawannya dalam pelaksanaan kerja yang bertujuan sebagai suatu standar kerja yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memahami dan mematuhi aturan - aturan yang berlaku dalam organisasi tempat ia bekerja adalah karyawan yang disiplin. Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

### Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan dan menjadi acuan oleh peneliti, diantaranya adalah dapat dilihat pada Tabel 1 berikut

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

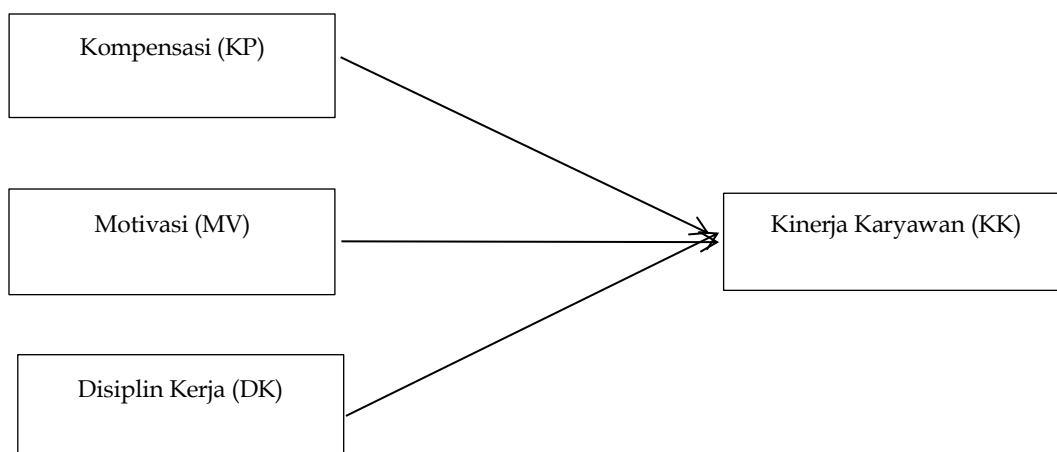
<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Teknik Analisis</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Khumaedi (2016)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II	Regresi linier berganda	Variabel independen: - Disiplin kerja - Motivasi Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Sefriady dan Iskandar (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan	Regresi linier berganda	Variabel independen: - Pelatihan - Disiplin Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Akbar (2015)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya	Regresi linier berganda	Variabel independen: - Kompensasi - Motivasi - Disiplin kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Afnita <i>et al.</i> , (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat	Regresi linier berganda	Variabel independen: - Budaya Organisasi - Kompensasi Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Dhermawan <i>et al.</i> , (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas	SEM	Variabel independen: - Motivasi - Lingkungan Kerja - Kompetensi - Kompensasi Variabel dependen: - Kinerja Karyawan - Kepuasan Kerja	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Sumber: Jurnal 2012-2018 (diolah)

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah

dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2011:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada karyawan. Bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu kompensasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka karyawan akan merasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan besar maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Sefriady dan Iskandar (2018), Akbar (2015), serta Dhermawan *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012:312) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas - tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan kebutuhan. Artinya, motivasi akan timbul dalam diri karyawan bila ia merasakan akan adanya kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi antara pemahaman karakteristik karyawan oleh pihak manajemen dan dorongan pemenuhan kebutuhan dalam diri karyawan, akan mengarah pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi. yang berarti karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang tidak termotivasi akan memiliki kinerja yang rendah. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Khumaedi (2016) dan Akbar (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk ditegakkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khumaedi (2016) dan Akbar (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey merupakan suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2015:81) metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Dalam penelitian ini peneliti ingin menguji hubungan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* Grab di Surabaya.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan *sampling accidental*. Menurut Sugiyono (2015:156) *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini sangat besar dan tidak terbatas. Jumlah sampel dapat ditentukan berdasarkan pendapat Arikunto (2010:73) dengan rumus lemeshow sebagai berikut :

$$n = \frac{Z \cdot p \cdot q}{d}$$

Keterangan :

$N$  = jumlah sampel

$Z$  = harga standar normal (1,976)

$P$  = estimator proporsi populasi (0,5)

$d$  = interval/penyimpangan (0,10)

$q = 1-p$

Jadi besar sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{(1,976)(0,5)(0,5)}{0,10}$$

$n = 97,6$  dibulatkan menjadi 98 responden

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subjek, yaitu jenis data

penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah instrumen penelitian yang digunakan penulis untuk mendapatkan data persepsi dari responden terkait variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.  
validitas yang setinggi mungkin

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun operasional variabel dalam penelitian yaitu:

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan sebagai prestasi kerja, yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Grab. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012:234) adalah sebagai berikut: a) Jumlah Pekerjaan b) Kualitas Pekerjaan c) Ketepatan Waktu d) Kehadiran e) Kemampuan kerjasama

#### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan Grab. Menurut Hasibuan (2012:86) indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi adalah: a) Gaji b) Upah c) Upah insentif d) Fasilitas kantor e) Tunjangan

#### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu keahlian untuk mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan Grab dapat tercapai. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2012:152) indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi adalah: a) Kebutuhan fisiologis b) Kebutuhan rasa aman c) Kebutuhan social d) Kebutuhan penghargaan e) Kebutuhan aktualisasi diri

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku (tertulis dan tidak tertulis), serta sanggup melaksanakannya dengan segala konsekuensi bila ia melanggar Grab. Menurut Hasibuan (2012:194) indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja adalah: a) Tujuan dan kemampuan b) Teladan pimpinan c) Balas jasa d) Keadilan e) Pengawasan melekat (waskat) f) Sangsi hokum g) Ketegasan h) Hubungan kemanusiaan

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Menurut Ghozali (2016:53) dasar pengambilan keputusan uji yaitu: a) Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka item pernyataan tersebut valid. b) Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka item pernyataan tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016:43) yaitu: a) Jika koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 maka pernyataan dinyatakan valid. b) Jika koefisien *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,7 maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

### Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 MV + \beta_3 DK + e$$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Menurut Ghozali (2016:156) Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas yaitu: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar lebih jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *varianceinflation factor* (VIF) dan lawannya nilai *tolerance*. Menurut Ghozali (2016:104) dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah: a) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen. b) Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. atau tidak terjadi heteroskesdatisitas. Menurut Ghozali (2016:134) dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan



uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai F hitung  $< 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai F hitung  $> 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kompensasi, motivasi dan disiplin kerja yang dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) a) Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka ada pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,606	0,000	Valid
	KK2	0,596	0,000	Valid
	KK3	0,597	0,000	Valid
	KK4	0,425	0,000	Valid
	KK5	0,496	0,000	Valid
Kompensasi (KP)	KP1	0,343	0,001	Valid
	KP2	0,516	0,000	Valid
	KP3	0,388	0,000	Valid
	KP4	0,482	0,000	Valid
	KP5	0,510	0,000	Valid
	KP6	0,336	0,001	Valid
Motivasi (MV)	MV1	0,639	0,000	Valid
	MV2	0,526	0,000	Valid
	MV3	0,506	0,000	Valid
	MV4	0,507	0,000	Valid
	MV5	0,326	0,001	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,473	0,000	Valid
	DK2	0,304	0,002	Valid
	DK3	0,509	0,000	Valid
	DK4	0,666	0,000	Valid
	DK5	0,558	0,000	Valid
	DK6	0,752	0,000	Valid
	DK7	0,631	0,000	Valid
	DK8	0,506	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Uji Realibilitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.748	23

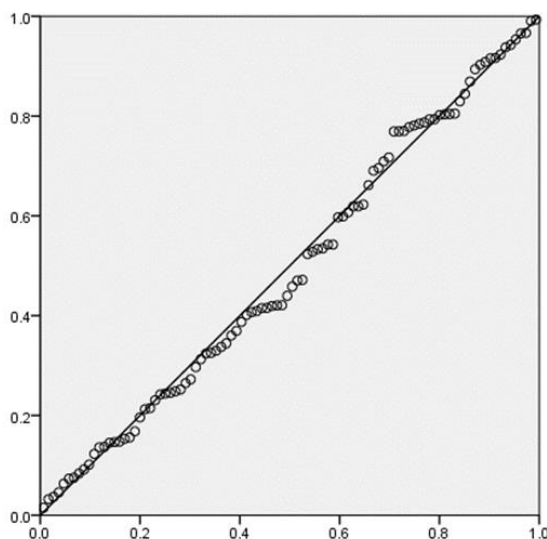
Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada penelitian ini adalah sebesar 0,748. Artinya, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,70.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



**Gambar 2**

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan ditemukan

adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

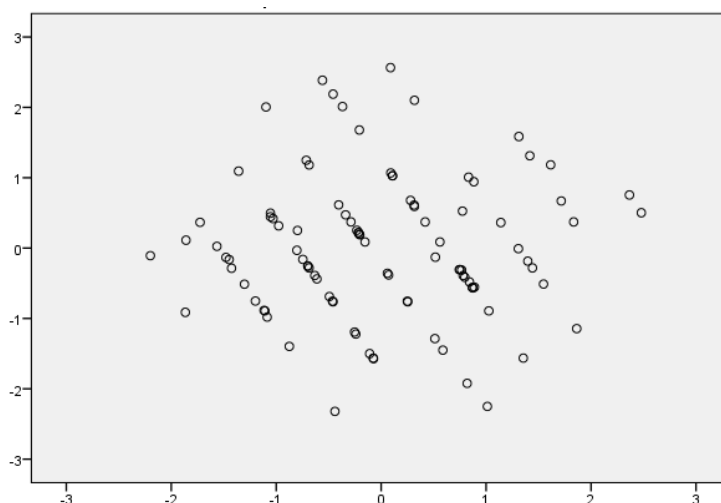
Variabel	Tolerance	VIF
KP	.983	1.017
MV	.982	1.018
DK	.975	1.026

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa semua nilai *tolerance* yang terdapat pada setiap variabel lebih besar dari 0,1. Sedangkan semua nilai nilai *variance inflation factor* (VIF) yang terdapat pada setiap variabel lebih kecil dari 10. Sehingga hasil penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS yang tersaji pada Tabel 5:

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.895	.693		1.290	.200
	KP	.272	.110	.232	2.474	.015
	MV	.338	.105	.303	3.224	.002
	DK	.170	.092	.173	1.840	.039

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:  
 $KK = 0,895 + 0,272 KP + 0,338 MV + 0,170 DK + e$

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian kualitas produk, harga, dan promosi terhadap kepuasan pelanggan layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.739	3	.913	7.206	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.912	94	.127		
	Total	14.651	97			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 <sup>a</sup>	.387	.361	.35598

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,387 atau 38,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 38,7% sedangkan sisanya 61,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial. Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	t	Sig	Keterangan
KP	2.474	.015	Signifikan
MV	3.224	.002	Signifikan
DK	1.840	.039	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena *driver* Grab mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kinerja yang telah mereka kerjakan. Hal ini membuktikan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, Grab di Surabaya harus memberikan kompensasi yang sesuai untuk para *driver*. Hasil ini juga didukung oleh teori Hasibuan (2012:118) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan juga sebagai perangsang untuk mendorong karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu kompensasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sefriady dan Iskandar (2018), Akbar (2015), serta Dhermawan *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena *driver* Grab memiliki motivasi yang tinggi karena adanya dorongan kebutuhan, sehingga *driver* Grab bekerja secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini membuktikan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, Grab di Surabaya harus memberikan motivasi yang tinggi untuk *driver* Grab. Hasil ini juga didukung oleh teori Bangun (2012:312) yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas - tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan kebutuhan. Artinya, motivasi akan timbul dalam diri karyawan bila ia merasakan akan adanya kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi antara pemahaman karakteristik karyawan oleh pihak manajemen dan dorongan pemenuhan kebutuhan dalam diri karyawan, akan mengarah pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi, yang berarti karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khumaedi (2016) dan Akbar (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena *driver* Grab memiliki disiplin kerja yang tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaan dan bekerja sesuai dengan peraturan yang diberikan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, Grab di

Surabaya harus memberikan peraturan dan ketetapan yang harus dipatuhi oleh *driver* Grab. Hasil ini juga didukung oleh teori Hasibuan (2012:193) yang menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk ditegakkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khumaedi (2016) dan Akbar (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab Di Surabaya” maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja yang diberikan perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan masih banyak faktor - faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 98 responden. Mungkin akan lebih baik lagi jika sampel yang digunakan lebih dari 98 responden.

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : (1) Bagi manajemen Grab di Surabaya sebaiknya meningkatkan lagi kompensasi, motivasi dan disiplin kerja yang ada pada *driver* Grab di Surabaya sehingga kinerja karyawan semakin baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaannya. (2) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel dan menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Afnita, M., M. Muis., dan F. Umar. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis* 3(2):172-179

- Akbar, A.A. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia* 4(10):1-19
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Dhermawan, A.A.N.B., I.G. A. Sudibya., dan I.W.M. Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6(2):173-184
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Khumaedi, E. 2016. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 2(1):66-77
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sefriady, D.F. dan D.A. Iskandar. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN* 2(1):57-68
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.