

## Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada *Driver* GO-JEK

**Dan Gunnard Lebang**

STIE Indonesia Banking School  
dan.gunnardl@ibs.ac.id

**Paulina**

STIE Indonesia Banking School  
paulina.harun@ibs.ac.id

### Abstract

*This research aims for finding the impact of a few variables toward job contentment and performance of Go-Jek drivers. Samples that are used in this research are 120 online ojek drivers in Jakarta which have been fulfilled the criteria that are used in this research. In this research, the exogenous variables that are used are motivation, work environment, competence, and compensation because these variables are psychological factors that can affect the endogenous variables which are job contentment and performance. This research uses quantitative-descriptive analysis while taking samples and questionnaires are the main sources. This research uses 24 statement indicators with Likert interval scale 1-6. Sampling and result analysis use Structural Equation Modeling (SEM) with 21 AMOS tools. It can be concluded that the results are; 1) Motivation has negative effect and insignificant toward job contentment. 2) Work environment has positive effect and significant toward job contentment. 3) Competence has positive effect and significant toward job contentment. 4) Compensation has positive effect and significant toward performance. 5) Motivation has positive effect and significant toward performance. 6) Work environment has positive effect and significant toward performance. 7) Competence has positive effect and significant toward performance. 8) Compensation has positive effect and significant toward performance. 9) Job contentment has negative effect and insignificant toward performance.*

**Keywords:** Motivation, Work Environment, Competence, Compensation, Job Satisfaction, and Job Performance

### Abstrak

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengemudi Go-Jek. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 pengemudi ojek online di Jakarta yang telah memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel eksogen yang digunakan adalah motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi karena variabel tersebut merupakan faktor psikologis yang dapat mempengaruhi variabel endogen yaitu kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan pengambilan sampel dan kuesioner sebagai sumber utama. Penelitian ini menggunakan 24 indikator pernyataan dengan skala interval likert 1-6. Pengambilan sampel dan analisis hasil menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan 21 tools AMOS. Dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah; 1) Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 6) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 7) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 8) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 9) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja

### 1. Pendahuluan

Transportasi merupakan sebuah media atau alat pergerakan orang, hewan dan barang dari satu lokasi ke lokasi lain dengan menggunakan sebuah alat yang dapat digerakkan oleh manusia ataupun mesin. Media transportasi di Indonesia terbagi dalam tiga jenis transportasi yaitu transportasi darat, laut dan udara (Kementrian Perhubungan Republik Indonesia, 2016).

Kemacetan dan transportasi umum yang kurang

dapat diandalkan adalah masalah yang lazim di temui di sejumlah kota besar di Indonesia. Dan ojek adalah salah satu solusinya. Namun, seringkali pengendara dibuat kapok dengan tarif yang tidak standar. Kecuali terpaksa, sebagian orang lebih memilih menggunakan moda transportasi yang harganya mungkin beda tipis, seperti taksi, atau membawa kendaraan sendiri.

Semua berubah setelah bermunculan layanan ojek *on-demand*, baik itu yang bisa dipesan lewat

**Tabel 1.** Tarif Ojek Online

Merek	Tarif	Keterangan
Go-jek	- Rush hour (16:00-19:00 WIB) IDR4.000 untuk jarak 1-2 km pertama, selanjutnya IDR2.000/km	Minimum IDR 4.000
	- di luar Rush Hour IDR4.000 untuk jarak 1-2,7 km pertama selanjutnya IDR1.500/km	
	- Di luar Jabodetabek: jarak 1-4 km IDR8.000, lebih dari >4km IDR2.000/km	
Grab	- Jarak 0 – 12 Km pertama IDR1.500/Km	Tarif minimum rush hour: IDR10.000, jam normal IDR5.000
	- Jarak 12 km selanjutnya IDR 2.500/km	
Uber	- jarak: IDR1.000 /km - waktu: IDR100/menit	perhitungan berdasarkan kombinasi jarak dan waktu dengan tarif minimum IDR1.000

Sumber : arenalte.com

telepon, aplikasi, atau cara lain. Selain tidak perlu mendatangi pangkalan ojek, pengguna juga dimanjakan dengan tarif transparan yang umumnya dihitung per kilometer (id.techinasia.com).

Dengan berkembangnya teknologi internet yang semakin meningkat setiap tahunnya maka secara otomatis akan memunculkan banyak teknologi baru yang sangat berguna untuk memudahkan kita dalam kegiatan sehari-hari. Sama seperti ojek *online*, ada orang yang memang merasakan keuntungan dengan adanya layanan jasa ojek *online* ini, karena membantu mereka dalam aktivitas sehari-hari seperti memesan makanan menjadi lebih mudah, saat ingin pulang cepat hanya memanfaatkan *order* pada aplikasi menjadi merasa memiliki sopir pribadi. Dengan kehadiran berbagai ojek *online* ini kiranya dapat membantu banyak masyarakat yang membutuhkan dalam kehidupan sehari-hari ([www.infoteknojek.com](http://www.infoteknojek.com)).

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa meskipun Gojek, *GrabBike* dan Uber Motor memiliki pelayanan dalam jasa yang sejenis namun Go-Jek memiliki layanan yang lebih beragam, serta harga yang ditawarkan juga lebih besar. Sehingga membuat *driver* khususnya pada Go-Jek membuat lebih meningkat kinerjanya.

(Dewi, Suwandana, 2016) kepuasan kerja merupakan bagian penting dari pengalaman hidup karyawan dalam bekerja, artinya terkait dengan seorang karyawan menerima cukup imbalan intrinsik dan ekstrinsik mendorong karyawan untuk tetap ditempat kerja mereka dan terus menghabiskan sebagian besar waktu untuk pemenuhan tugasnya. Aziri (2011) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja dalam berprestasi dan sukses dalam melakukan pekerjaannya. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang

timbul dari dalam diri seseorang yang dalam hal ini adalah karyawan terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan tentunya akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda disebabkan adanya perbedaan sifat pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek di dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan menyebabkan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan begitu juga sebaliknya. Hal inilah yang kemudian secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Mangkunegara (2004) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Thamrin (2012) mengemukakan bahwa Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari seseorang upaya yang dicapai oleh kehadiran usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kedua definisi ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai peran strategis di dalam perusahaan sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu hal penting yang harus dilakukan oleh perusahaan guna mengoptimalkan kinerja karyawan adalah menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus dalam mencapai tujuan perusahaan. Gagne and Deci (2005) mengemukakan bahwa motivasi adalah terbentuk menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik (keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi) dan motivasi ekstrinsik (yang didasari oleh berbagai faktor-

faktor luar). Uzonna (2013) Konsep yang mendasari motivasi adalah suatu kekuatan pendorong dalam individu dimana mereka berusaha untuk mencapai beberapa tujuan agar memenuhi kebutuhan atau keinginannya.

Selain motivasi, faktor lain yang juga penting adalah kondisi lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau layak apabila karyawan dapat melaksanakan kerja secara optimal. Handaru, Utomo, Sudiarditha (2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Nitisemito (2001) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari definisi ini ditegaskan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.

Selain kondisi lingkungan kerja, faktor lain yang juga tidak kalah penting adalah kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi kerja para karyawan. Karyawan yang berkompeten diharapkan menjadi pondasi yang kuat bagi perusahaan untuk tetap terfokus terhadap tujuan. Legault (2017) Kompetensi adalah kebutuhan psikologis untuk memberikan efek yang berarti pada lingkungan seseorang. Ini mengacu pada kecenderungan bawaan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan, dan mengalami efektifitas dalam beraksi.

Menurut Wibowo (2010) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ada hubungan sebab akibatnya dengan kinerja yang baik. Definisi ini menjelaskan bahwa tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai apabila karyawan berkompeten dalam menjalankan tugasnya.

Guna meningkatkan kinerja karyawan agar mereka bekerja lebih optimal, perusahaan diharuskan memberikan kompensasi kepada para karyawan sebagai bentuk balas jasa sesuai dengan seberapa besar kinerja yang telah mereka lakukan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007). Sedangkan Rivai (2004) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dari kedua definisi ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

sebagai bentuk balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kepentingan perusahaan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014) adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Mondy (2008) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

#### 1. Penyediaan staf (*staffing*)

Proses sistematis untuk mencocokkan pasokan orang-orang internal dan eksternal dengan peluang-peluang pekerjaan yang diperkirakan terjadi sepanjang periode waktu tertentu.

#### 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (*human resource development*)

Aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

#### 3. Kompensasi (*compensation*)

Suatu sistem kompensasi yang terencana matang memberi para karyawan imbalan-imbalan yang layak dan adil atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

#### 4. Keselamatan dan Kesehatan (*safety and health*)

Keselamatan adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi. Aspek-aspek dari pekerjaan tersebut penting karena pada karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik akan cenderung lebih produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

#### 5. Hubungan Kekaryawan dan Perburuhan (*employee and labor relation*)

Suatu perusahaan dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja dan berunding pada karyawannya dengan itikad baik jika para serikat kerja perusahaan yang bersangkutan menginginkan serikat pekerja mewakili mereka.

### Motivasi

Seniwoliba and Nchorbono (2013) Motivasi adalah kompleks pasukan memulai dan menjaga seseorang di tempat kerja dalam sebuah organisasi. Motivasi adalah sesuatu yang menempatkan orang untuk aksi, dan terus dia di tindakan yang sudah dimulai. Motivasi mengacu pada cara seseorang diminati di tempat kerja untuk mengintensifkan keinginan dan kemauan untuk menggunakan energinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi intrinsik melibatkan berperilaku karena aktivitasnya menarik, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah melakukan perilaku untuk mendapatkan kenaikan gaji, lalu amotivasi adalah tidak memiliki niat untuk melakukan perilaku dan tidak benar-benar tahu mengapa seseorang melakukannya (Gagne and Deci, 2005) .

Menurut Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012), ada 2 (dua) bentuk motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Zameer et al (2014) menyatakan adanya beberapa faktor motivasi yang bisa meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi, yaitu:

1. *Salaries and wages*, suatu aspek utama dan sangat penting yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi
2. *Bonus*, suatu alah penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dimana suatu organisasi memberikan tambahan gaji karyawan sesuai dengan kinerja mereka
3. *Encouragements*, tunjangan tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan rumah, dan sebagainya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan dorongan tersebut.
4. *Job Security*, organisasi meningkatkan kinerja atau produktivitas karyawan dengan menyediakan keamanan kerja mereka
5. *Promotion*, organisasi meningkatkan produktivitas karyawannya dengan memberikan promosi

### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2001) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ”. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Handaru, Utomo, Sudiarditha (2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Parveen et al (2012) orang yang berusaha untuk bekerja dan tinggal di perusahaan mereka yang menyediakan lingkungan kerja yang baik. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### Kompetensi

Legault (2017) Kompetensi adalah kebutuhan psikologis untuk memberikan efek yang berarti pada lingkungan seseorang. Ini mengacu pada kecenderungan bawaan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan, Dan mengalami efektifitas dalam beraksi. Murfiani dan Jahi (2016) Kompetensi ialah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melakukan tugasnya dengan baik. Untuk mengembangkan kemampuan tersebut, karyawan itu perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dan membentuk sikap yang layak pada tugas yang akan dilakukannya. Selanjutnya, Putri et al (2016) Kompetensi adalah keseluruhan pengetahuan, kemampuan, atau keterampilan dan sikap kerja ditambah atribut kepribadian yang dimiliki oleh seorang auditor yang mencakup kemampuan berfikir kreatif, keluasan pengetahuan, kecerdasan emosional, pengalaman, pelatihan, sikap positif, keterampilan kerja serta kondisi kesehatan yang baik dan bisa dibuktikan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014). Kompensasi dibedakan menjadi dua menurut Hasibuan, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, dan insentif dan kedua kompensasi tidak langsung yang berupa asuransi, tunjangan, cuti, dan penghargaan. Kompensasi adalah output dan manfaat yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah dan imbalan juga sama seperti pertukaran moneter untuk untuk karyawan meningkatkan Kinerja (Hameed et al, 2014)

### Kepuasan Kerja

Robbins and Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) Suatu perasaan positif tentang suatu pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Koesmono (2005) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang. Kreitner & Kinicki (2014) dalam bukunya berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional pada pekerjaan seseorang, kepuasan kerja juga merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

### Kinerja

Thamrin (2012) Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Mamuaja (2016) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam perusahaan yang digunakan sebagai umpan balik yang akan dapat memberikan informasi tentang pelaksanaan suatu rencana. Penilaian kinerja ini dapat dilakukan oleh piha yang berkepentingan terhadap perusahaan (Waluyo, 2006).

Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Brahmasari dan Suprayetno (2009) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dewi dan Netra (2015) pada hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi yang menguji tiga faktor motivasi (gaji, fasilitas dan promosi) dengan kepuasan kerja (Kumar dan Garg, 2011). Sedangkan Kartika dan Kaihatu (2010) menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

**H1** : motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

### **Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Nugraha dan Surya (2016) lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja yang kondusif, dan nyaman berakibat langsung meningkatnya kepuasan kerja seorang karyawan. Raziq (2014) menemukan bahwa untuk pekerja yang bekerja di bawah kondisi kerja yang sulit, kondisi kerja merupakan faktor penting untuk kepuasan kerja, sehingga pekerja di bawah kondisi kerja yang sulit tidak puas melalui faktor ini. Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut

**H2** : lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

### **Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja**

Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) menyatakan bahwa Kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Penelitian Alim, Hapsari, dan Purwanti (2007) menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi

yang dimiliki oleh auditor, maka akan semakin baik juga kualitas audit yang dihasilkannya. Kompetensi karyawan pada bidang kerja yang dikuasai dengan melihat jabatan karyawan di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang penentu kepuasan kerja karyawan tersebut. Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut.

**H3** : kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

### **Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Pada penelitian Dewi dan Suwandana (2016) hubungan antara kompensasi finansial dan kepuasan kerja sangat berkaitan dimana kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Dwijayanti, 2013). Yamoah (2014) menguji masalah kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan diantara responden.

Menurut penelitian Nugraha dan Surya (2016) faktor kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara karyawan dan atasan. Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut

**H4** : kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

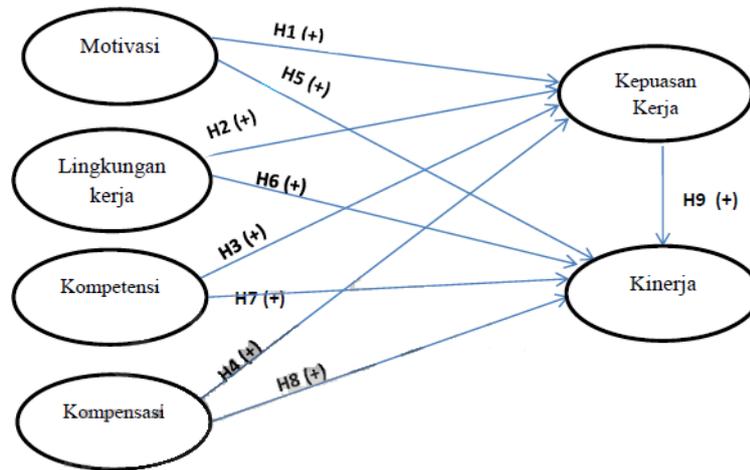
### **Motivasi terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan (Rivai, 2005). Jadi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Teori ini terletak di pusat program motivasi berdasarkan kinerja. Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut

**H5** : motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

### **Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Munparidi (2012) mengemukakan Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja



Gambar 1. Model Penelitian

yang signifikan dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Bagaimana tempat kerja dirancang dan menduduki mempengaruhi tidak hanya bagaimana perasaan orang, tetapi juga kinerja mereka pekerjaan, komitmen mereka untuk majikan mereka, dan penciptaan pengetahuan baru dalam organisasi. Ini adalah pilar tingkat penelitian dikenal sebagai psikologi lingkungan kerja (Vischer, 2008). Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut

**H6** : lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

### Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rukmana (2016) membuktikan secara empirik bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitiannya Winanti (2011) mengemukakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Temuan ini relevan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Winanti, (2011) bahwa kompetensi intelektual, emosional dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu (Spencer and Spencer, 1993). Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

**H7** : kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

### Kompensasi terhadap Kinerja

Menurut Suwati (2013) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, karena jika seseorang mendapatkan kompensasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Jika karyawan termotivasi untuk berdisiplin, maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan pun terwujud. Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

**H8** : kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

### Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Robbins and Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. menurut Orebiyi and Orebiyi (2011) adalah keadaan emosional yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang sebagai mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang.

Dalam penelitian Purnama (2013) Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan pada kinerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Morrison and Robinson (1997) yang menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja terjadi pada tingkat tertentu atau dalam keadaan tertentu dan posisi hubungan ini terjadi di orang-orang yang berada di tingkat manajer. Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut

**H9** : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

## 3. Metode Penelitian

### Jenis dan Desain Penelitian

Sekaran & Bougie (2013) mendefinisikan desain penelitian yaitu rancangan berupa pengumpulan, pengukuran, dan analisis data berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dengan tujuan penelitian. Pernyataan tersebut didukung oleh Malhotra (2005) desain penelitian merupakan rancangan yang disusun untuk melakukan sebuah riset dengan memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam memecahkan masalah didalam riset.

Sekaran & Bougie (2013) Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menentukan hubungan antar variabel. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yaitu tipe dari desain penelitian konklusif dengan tujuan mengumpulkan data antar variabel untuk mendeskripsikan populasi, peristiwa, atau situasi. Metode penelitian yang di gunakan yaitu *cross-sectional study* yang datanya dikumpulkan dalam satu periode untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2013)

### Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah mitra Gojek yang bekerja sebagai *driver* Gojek, dengan sampel penelitiannya adalah mitra Gojek yang beroperasi di wilayah DKI Jakarta dan sekitarnya, menurut situs resmi Gojek yang dilansir PT Go-Jek Indonesia yang sudah melewati perjalanannya sejak tahun 2011 yang memiliki *driver* hampir ratusan ribu *driver* Gojek, kini sudah memiliki 200.000 armada ojek yang tersebar Indonesia dan 100.000 di antaranya berada di kawasan DKI Jakarta. Dalam penelitian ini dilakukan pengambilan sampel di wilayah DKI Jakarta karena DKI Jakarta menjadi penduduk terpadat sehingga pelanggan lebih banyak membutuhkan aplikasi Gojek untuk memenuhi kebutuhannya. Serta *driver* Gojek memiliki peran penting untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya. ([www.beritaterbaru.id](http://www.beritaterbaru.id)/2015)

### Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari 6 (enam) variabel masing-masing memiliki indikator yang digunakan sebagai alat ukur (*measurement*) dalam pembuatan kuisisioner. Alat ukur yang digunakan diadopsi dari penelitian terdahulu dengan memiliki variabel yang sama. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis skala Likert 6 poin dengan tujuan menghindari adanya nilai tengah (*Zero Point*) dalam pengisian kuisisioner. Dengan memiliki rentang (1) untuk 'Sangat Tidak Setuju' sampai (6) untuk 'Sangat Setuju'. Peneliti menggunakan variabel endogen dan eksogen yang diuraikan dalam tabel 2.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti memakai metode SEM untuk melakukan pengolahan data dalam penelitian. Karena metode SEM merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar-variabel yang ada pada sebuah model, baik antar indikator dengan konstruksinya, ataupun hubungan antar-konstruksi. Salah satu aplikasi pendukung SEM adalah Amos 21 *for windows*

## 4. Hasil Penelitian

### Gambaran Umum Objek Penelitian

GO-JEK adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Kami bermitra dengan sekitar 200.000 pengemudi ojek yang berpengalaman dan terpercaya di Indonesia, untuk menyediakan berbagai macam layanan, termasuk transportasi dan pesan antar makanan. Kegiatan GO-JEK bertumpu pada tiga nilai pokok: kecepatan, inovasi, dan dampak sosial. Para *Driver* GO-JEK mengatakan bahwa pendapatan mereka meningkat semenjak bergabung sebagai mitra, mereka juga mendapatkan santunan kesehatan dan kecelakaan, serta mendapat akses ke lebih banyak pelanggan melalui aplikasi kami.

### Profil Responden

Dari 120 responden, terdiri dari responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 107 orang (89%) dan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 13 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden pria lebih besar daripada jumlah responden wanita.

Peneliti mengelompokkan skala usia responden menjadi 5 kelompok, yaitu skala usia <25 tahun berjumlah 21 orang atau sebesar (18%), 25-35 tahun berjumlah 34 orang atau sebesar (28%), 36-45 tahun berjumlah 45 orang atau sebesar (38%), 46-55 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar (9%) dan >55 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar (8%).

Terdiri dari responden yang telah menikah dan masih lajang, di antaranya 76 atau sebesar (63%) yang telah menikah. Dan juga 44 atau sebesar (37%) yang masih lajang.

Responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat sejumlah 53 orang atau sebesar (44%), pada pendidikan terakhir D3 sejumlah 41 orang atau sebesar (34%), pada pendidikan terakhir S1 sejumlah 25 orang atau sebesar (21%). Dan pada pendidikan terakhir S2 sejumlah 1 orang atau sebesar (1%)

Responden yang berdomisili di Jakarta di kelompokkan menjadi 5 yaitu responden yang berdomisili di Jakarta Utara berjumlah 9 orang atau sebesar (8%), berdomisili di Jakarta Selatan berjumlah 30 orang atau sebesar (25%), berdomisili di Jakarta Pusat berjumlah 30 orang atau sebesar (25%), berdomisili di Jakarta Timur berjumlah 11 orang atau sebesar (9%). Dan yang berdomisili di Jakarta Barat berjumlah 40 orang atau sebesar (33%).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Construct validity atau validitas konstruk adalah validitas alat ukur yang berkaitan dengan kemampuan suatu alat ukur atau indikator dalam

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala
Motivasi	Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.  Hasibuan (2007)	M1: Pekerjaan yang saya lakukan, bermanfaat bagi masyarakat dan rekan-rekan saya M2: Saya memiliki kebebasan untuk mencari pelanggan saya seperti yang saya inginkan M3: Jika saya menggunakan kendaraan yang nyaman, saya akan bekerja semakin produktif M4: Saya akan siap lembur agar mengurangi beban target (Chintaloo & Mahadeo, 2013)	Skala Interval 1-6
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Handaru, Utomo, Sudiarditha (2013)	LK1: Dilengkapi peralatan berupa <i>smartphone</i> atribut untuk bekerja LK2: Perusahaan menjelaskan informasi terkait pekerjaan <i>driver</i> LK3: Saling memberikan bantuan kepada rekan <i>driver</i> yang membutuhkan LK4: Saya merasa komunikasi sesama <i>driver</i> berjalan dengan baik (Raziq, 2014)	Skala Interval 1-6
Kompetensi	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Posuma (2013)	KT1: Saya merasa berkompeten untuk melakukan tugas tanpa pengawasan (Abdelrahman et al, 2016) KT2: Saya dapat memahami kriteria emosi pelanggan KT3: Saya dapat mengatasi emosi pelanggan KT4: Saya berperilaku baik untuk membuat pelanggan merasa lebih baik lagi (Delcourt et al, 2016)	Skala Interval 1-6
Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2007)	KS1: Pendapatan yang saya terimasesuai dengan kemampuan KS2: Saya menerima kesetaran tingkat pendapatan yang diberikan KS3: Saya mendapatkan pendapatan yang tinggi KS4: Saya menerima asuransi yang diberikan (Wang et al, 2010)	Skala Interval 1-6
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya  Robbins and Judge (2008)	KK1: Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya sebagai <i>driver</i> KK2: Saya puas dengan pekerjaan saya sekarang sebagai <i>driver</i> KK3: Saya menemukan kesenangan dalam pekerjaan saya sebagai <i>driver</i> (Liu & Tang, 2011) KK4: Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya sebagai <i>driver</i> (Schmidt, 2008)	Skala Interval 1-6
Kinerja	kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009)	K1: Saya memahami kebutuhan perusahaan K2: Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang kerjakan K3: Saya dapat mendengarkan permintaan dan masukan perusahaan dengan baik K4: Saya memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan (Salanova, Agut, and Peiro, 2005)	Skala Interval 1-6

Sumber: Data diolah penulis

mengukur variabel laten yang diukurnya. Menurut Hair et al (2010), suatu variabel dapat dikatakan mempunyai validitas yang baik jika muatan faktor standarnya (standardized loading factors)  $\geq 0,50$  dan idealnya  $\geq 0,70$ .

Reliabilitas adalah konsistensi suatu penguku-

ran. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya (Hair et al, 2010). Mengukur reliabilitas dalam SEM akan digunakan composite reliability measure dan variance extract-

Tabel 3. Validitas Konstruk

Variabel Laten	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas		
		Factor Loading $\geq 0.5$	Kesimpulan	AVE $\geq 0.5$	CR $\geq 0.7$	Kesimpulan
MOTIVASI	M1	0.847	Valid	0.756	0.925	Reliabel
	M2	0.902	Valid			
	M3	0.854	Valid			
	M4	0.873	Valid			
LINGKUNGAN KERJA	LK1	0.785	Valid	0.571	0.842	Reliabel
	LK2	0.797	Valid			
	LK3	0.706	Valid			
	LK4	0.732	Valid			
KOMPETENSI	KT1	0.786	Valid	0.613	0.863	Reliabel
	KT2	0.815	Valid			
	KT3	0.841	Valid			
	KT4	0.680	Valid			
KOMPENSASI	KS1	0.636	Valid	0.569	0.840	Reliabel
	KS2	0.739	Valid			
	KS3	0.835	Valid			
	KS4	0.793	Valid			
KEPUASAN KERJA	KK1	0.939	Valid	0.682	0.895	Reliabel
	KK2	0.836	Valid			
	KK3	0.775	Valid			
	KK4	0.739	Valid			
KINERJA	K1	0.821	Valid	0.736	0.918	Reliabel
	K2	0.886	Valid			
	K3	0.872	Valid			
	K4	0.852	Valid			

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS 21

ed measure, sebuah konstruk mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai construct reliability (CR)  $\geq 0,70$  dan variance extracted (AVE)  $\geq 0,50$ .

Tabel 3 di atas merupakan hasil pengolahan data dalam pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini. Berdasarkan hasil tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa variabel teramati dalam penelitian ini memiliki nilai factor loading lebih dari  $\geq 0,50$  dan mencapai  $\geq 0,70$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas variabel teramati terhadap variabel latennya adalah valid karena memenuhi kriteria dari validitas.

Selain itu, tabel 3 di atas juga menunjukkan bahwa semua nilai *construct reliability* (CR)  $\geq 0,70$ , dan semua nilai *variance extracted* (VE)  $\geq 0,50$ . Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa nilai reliabilitas model pengukuran (*measurement model*) ini adalah baik dan dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan sebagai *observed variable* mampu menjelaskan variabel laten yang dibentuknya.

### Hasil Uji Model Keseluruhan

Tahap uji model keseluruhan bertujuan untuk mengevaluasi secara umum derajat kecocokan atau *Goodness of Fit* (GOF) antara data dengan model. Menilai GOF suatu SEM secara menyeluruh

(*overall*) tidak dapat dilakukan secara langsung seperti Teknik multivariat yang lainnya. SEM tidak mempunyai satu uji statistik terbaik yang dapat menjelaskan kekuatan prediksi model. Sebagai gantinya, para peneliti mengembangkan beberapa ukuran GOF yang dapat digunakan secara bersama-sama atau kombinasi. Tabel 4 di atas menunjukkan beberapa fit index untuk kecocokan model keseluruhan berdasarkan perhitungan SEM dengan menggunakan tool AMOS 21

Berdasarkan Tabel 4 diatas, kita dapat melihat bahwa tiga ukuran GOF, yaitu CMIN/DF yang memiliki kecocokan yang baik (*good fit*), CFI menunjukkan kecocokan yang sedikit (*marginal fit*), dan RMSEA yang memiliki kecocokan yang kurang (*poor fit*). Dengan demikian, model keseluruhan mengindikasikan bahwa secara keseluruhan data cukup fit dengan model SEM.

### Uji Hipotesis

Model keseluruhan adalah seluruh hubungan antar konstruk yang mempunyai hubungan kausal (sebab akibat) maka dari itu akan ada variabel laten eksogen dan variabel endogen. Analisis model keseluruhan berhubungan terhadap koefisien-koefisien atau parameter-parameter yang menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh variabel laten terhadap variabel laten lainnya, sesuai dengan

**Tabel 4.** Hasil Penelitian Indeks *Goodness of Fit*

GOF	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
CMIN/DF	$CMIN/DF \leq 3,0$ ( <i>good fit</i> )	2.485	<i>Good Fit</i>
CFI	$CFI \geq 0,90$ ( <i>good fit</i> ) $0,80 \leq CFI \leq 0,90$ ( <i>marginal fit</i> ) $CFI \leq 0,80$ ( <i>poor fit</i> )	0.823	<i>Marginal Fit</i>
RMSEA	$RMSEA \leq 0,08$ ( <i>good fit</i> ) $0,08 \leq RMSEA \leq 0,10$ ( <i>marginal fit</i> ) $RMSEA \geq 0,10$ ( <i>poor fit</i> )	0.112	<i>Poor Fit</i>

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS 21

rerangka konseptual penelitian. Kemudian, pada analisis model keseluruhan akan diketahui tingkat signifikansi dengan cara melihat nilai p. Jika nilai estimasi parameter dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan berarti didukung data. Namun, jika nilai estimasi parameter dengan tingkat signifikansi  $p > 0,05$  maka hipotesis yang diajukan berarti tidak didukung data. Hasil pengujian hipotesis pada model keseluruhan dapat dilihat pada tabel 5.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gupta (2013) karyawan yang terpuaskan menguntungkan bagi organisasi, karena karyawan tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan semakin meningkat. Brahmasari dan Suprayetno (2009) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun setelah melakukan pengolahan data hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

negatif dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini didukung oleh Danish and Usman (2010) yang mengemukakan bahwa karyawan tidak merasa puas meskipun para karyawan berpikir bahwa hanya ada sedikit kesempatan penghargaan dari atasan dalam melakukan pekerjaan dengan baik jadi tidak menimbulkan motivasi pada karyawan baik tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Dalam hal tersebut menjelaskan bahwa meskipun driver memiliki motivasi yang besar atau kecil tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pada driver dalam melakukan tugas. Driver hanya menjalankan tugasnya tanpa memikirkan kepuasan kerjanya sebagai driver ojek online.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja yang kondusif, dan nyaman berakibat langsung meningkatnya kepuasan kerja seorang karyawan, Nugraha dan Surya (2016). Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat pengaruh yang positif dan sig-

**Tabel 5.** Output Regression Weights

Hipotesis	Estimasi	p-value	Kesimpulan
Kepuasan Kerja ← Motivasi	-0.070	0.378	H1 tidak didukung data
Kepuasan Kerja ← Lingkungan Kerja	0.439	0.003	H2 didukung data
Kepuasan Kerja ← Kompetensi	0.219	0.068	H3 tidak didukung data
Kepuasan Kerja ← Kompensasi	0.243	0.021	H4 didukung data
Kinerja ← Motivasi	0.133	0.015	H5 didukung data
Kinerja ← Lingkungan Kerja	0.222	0.025	H6 didukung data
Kinerja ← Kompetensi	0.258	0.003	H7 didukung data
Kinerja ← Kompensasi	0.359	***	H8 didukung data
Kinerja ← Kepuasan Kerja	-0.018	0.803	H9 tidak didukung data

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS 21

nifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini dibuktikan oleh peneliti sebelumnya, hal ini didukung oleh hasil penelitian Parveen et al (2012) menemukan bahwa faktor lingkungan merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Tingkat pendapatan, promosi, sistem penilaian, manajemen iklim, dan hubungan dengan rekan kerja adalah faktor yang sangat penting. Hal ini penting untuk mengenali pada signifikansi dari faktor-faktor ini untuk meningkatkan tingkat kepuasan dalam kerja.

Dalam hal ini menjelaskan bahwa kepuasan driver dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang nyaman. Seperti yang diperhatikan pada lingkungan kerja fisik dan non-fisik nya. Contoh pada lingkungan non-fisik nya ada hubungan baik antara sesama driver sehingga menciptakan rasa solidaritas yang tinggi ketika dijalan akan meningkatkan rasa kepuasan pada driver.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja**

Kompetensi diartikan sebagai perilaku, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, Sutrisno (2011). Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sihombing, Muspita, Iskandar (2016) bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena jika karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan keterampilan yang ia miliki tidak mempengaruhi mereka akan merasa puas atau tidaknya dengan pekerjaannya. Rudlia (2016) juga mengatakan bahwa ada atau tidaknya kompetensi pada seorang pegawai tidak terlalu mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa driver yang tidak memiliki keahlian dalam keterampilan yang mereka miliki mereka akan tetap nyaman dengan pekerjaan yang dijalannya tanpa peduli akan hal kompetensi yang mereka miliki.

Melihat hasil dari rata-rata responden pada driver bahwa 44% driver yang memiliki tingkat pendidikan SMA, itu tidak menutup kemungkinan kompetensi yang dimiliki menjadi terbatas. Karena untuk menjadi driver gojek perusahaan akan memberikan pelatihan dari awal. Seberapa besar kompetensi yang dimiliki seseorang dalam bekerja tidak sebanding dengan kepuasan kerja yang diharapkan. Keterampilan yang dimiliki seseorang dalam bekerja akan sebanding dengan apa yang ia dapat. Kepuasan seseorang dapat dilihat dari hasil evaluasi diri yang muncul ketika mereka sudah melakukan hal yang menjadi penilaian dalam pekerjaan dan pengalamannya (Koesmono, 2005).

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

**ja**

Menurut Dessler (2015) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, oleh Yamoah (2014) menguji masalah kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan diantara responden. Hasil penelitian ini didukung oleh Nugraha dan Surya (2016) faktor kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan rasa nyaman bekerja. Dalam hal ini, driver menjadi lebih termotivasi untuk mencari pelanggan dan mampu memberikan pelayanan prima.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Poniasih dan Dewi (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, Hasil pengujian hipotesis pada penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi seorang driver dalam bekerja akan meningkatkan kinerja dari driver itu sendiri.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, Nitisemito (2001). Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Munparidi (2012) mengemukakan Lingkungan kerja di perusahaan mempengaruhi kinerja yang signifikan dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha

pengembangan kinerja karyawan.

Dalam hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu hal penting yang harus diperhatikan untuk driver dalam melakukan tugasnya. Misalnya dalam mencari pelanggan, tidak ada masalah atau perselisihan dengan ojek pangkalan maupun angkutan umum yang ada di jalan, sehingga meningkatkan kinerja pada driver.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

(Spencer & Spencer dalam Winanti, 2011) mengemukakan bahwa kompetensi intelektual, emosional dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rukmana (2016), membuktikan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan serta penelitian pada Winanti (2011) mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa peneliti sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompetensi intelektual, emosional dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat mempengaruhi pada keefektifan kinerja karyawan itu sendiri.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

(Hameed et al, 2014) mengemukakan kompensasi adalah output dan manfaat yang karyawan menerima dalam bentuk gaji, upah dan imbalan juga sama seperti pertukaran moneter untuk karyawan untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi adalah segmen transisi antara karyawan dan pemilik yang hasil-hasil kontrak karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja. Penelitian ini sejalan oleh hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya,

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Suwati (2013), kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini menjelaskan bahwa jika karyawan mendapatkan kompensasi atau output yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Robbins and Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Penelitian Morrison and Robinson (1997) yang menyatakan bah-

wa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja terjadi pada tingkat tertentu atau dalam keadaan tertentu dan posisi hubungan ini terjadi di orang-orang yang berada di tingkat manajer.

Akan tetapi berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini dibuktikan juga oleh Yudiono dan Marwia (2017) yang mengemukakan bahwa tidak ada nya pengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada nya pengaruh pada kinerja driver yang disebabkan dengan kepuasan kerja driver itu sendiri. Karena driver tetap memberikan kinerja yang terbaik dan bekerja tanpa melihat dari sisi kepuasan kerja yang mereka miliki. Selain itu berdasarkan hasil profil responden driver banyak yang sudah menikah, sehingga mereka berfikir bekerja dengan baik demi memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya, tanpa perlu melihat dari sisi kepuasan kerja yang mereka inginkan.

## **5. Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis SEM menunjukkan bahwa tidak seluruh hipotesis teruji dan memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan hasil output dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja tidak terbukti dalam penelitian ini.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja terbukti dalam penelitian ini.
3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja tidak terbukti dalam penelitian ini.
4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja terbukti dalam penelitian ini.
5. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja terbukti dalam penelitian ini.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja terbukti dalam penelitian ini.
7. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja terbukti dalam penelitian ini.
8. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja terbukti dalam penelitian ini.
9. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja tidak terbukti dalam penelitian ini

### **Saran**

1. Kontribusi praktis bagi PT. Go-Jek Indonesia Kinerja driver gojek sudah baik untuk mendukung keberhasilan perusahaan, bekerja dengan baik hingga malam dan memberikan

kenyamanan pada pelanggan menjadi nilai yang patut dipertahankan dalam meningkatkan performa perusahaan. Driver sudah cukup puas dari segi kompensasi yang didapat, namun disisi lain perusahaan sebaiknya memberikan bonus dan apresiasi tambahan terhadap kinerja driver yang tetap memberikan service quality yang baik terhadap pelanggan.

## 2. Kontribusi bagi akademis

Untuk penelitian selanjutnya, dapat mengganti objek penelitian yang mungkin akan semakin berkembang dan tidak berhenti di perusahaan Go-Jek Indonesia saja. Serta dapat menambahkan atau menggunakan variable penelitian yang lain sehingga diharapkan menghasilkan penelitian yang lebih detail.

## Daftar Referensi

- Abdelrahman, T., Long, J., Egan, R., & Lewis, W. G. (2016). Operative Experience vs . Competence: A Curriculum Concordance and Learning Curve Analysis. *Journal of Surgical Education*, 1-5.
- Alim, M. N., Hapsari, T., & Purwanti, L. (2007). Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 26-28.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 10(2), pp-124.
- Chintaloo, S., & Mahadeo, J. D. (2013). Effect of Motivation on Employees ' Work Performance at Ireland Blyth Limited, 8-9.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International journal of business and management*, 5(2), 159.
- Delcourt, C., D. D. Gemler, & Riel, A. C. R. Van. (2016). Employee Emotional Competence: Construct Conceptualization and Validation of a Customer-Based Measure, 19(1), 72-87.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, I., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5 (4).
- Dewi, P. E. L., & Netra, I. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7).
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I., & Utama, I. (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).
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Gupta, A. (2013). Essays on Spatial Autoregressive Models with Increasingly Many Parameters.
- Hair, J. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hameed, A., Ramzan, M., & Zubair, H. M. K. (2014). Impact of compensation on employee performance (empirical evidence from Banking sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2).
- Handaru, A. W., Utomo, T., & Ketut, R. S. (2013). I, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol, 4(1)*.
- Hasibuan, M. S. P., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.  
<http://infoteknojek.com/fenomena-ojek-online-dalam-masyarakat>  
<https://id.techinasia.com/layanan-ojek-on-demand-indonesia>
- Kementrian Perhubungan Republik Indonesia. (2016). *Profil Perhubungan Darat*. Diakses dari: <http://www.dephub.go.id/>
- Koesmono, H. T. (2006). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di jawa timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 7(2), p-171.
- Kreitner, R. & Kinicki, A., (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Legault, L. (2017). *The Need for Competence*.
- Malhotra, N. K., (2010). *Marketing Reseach : An Applied Orientation Sixt Edition* Pearson Education.
- Mamuaja, B. (2016). Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi*,

- Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(1).
- Mangkunegara, A. P., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi sepuluh*, Erlangga, Jakarta.
- Morrison, E. W. (1997). Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 37:1543-1567.
- Munparidi, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Orasi Bisnis*, 7(1).
- Murfiani, F., & Jahi, A. (2016). Kompetensi Penyuluh Dalam Pengembangan Modal Agribisnis Kecil, Di Kabupaten Bogor, Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*, 2(4).
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.
- Nitisemito, A. (2001). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).
- Parveen, S., Sohail, M. M., Naeem, F., Azhar, Z., & Khan, S. H. (2012). Impact of Office Facilities and Workplace Milieu on Employees Performance: A Case Study of Sargodha University. *Asian Journal of Empirical Research*, 2(4), 96-117.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6).
- Purnama, C. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 86-100.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2014). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 717-725.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. : Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rukmana, R. (2016). Dampak Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan, 4(1), 57-75.
- Schmidt, A. (2008). Development and Validation of The Toxic Leadership Scale
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Seniwoliba, A. J., & Nchorbono, A. D. (2013). Examining the role of motivation on employee performance in the public sector in Ghana, 1(10), 227-249.
- Spencer, L. M. and Signe M. Spencer. (2004). *Competence At Work : Models for Superior Performance*. New York : John Wilky & Sons, Inc
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum, 6(2), 173-184.
- Sutrisno, E., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Universitas Mulawarman. Samarinda, Kalimantan Timur. Diakses pada tanggal, 15, 41-55.
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance, 3(5).
- Vischer, J. C. (2008). Towards a user-centred theory of built environment Towards a user-centred theory of the built environment, (June 2008).
- Wang, C. Y., Dong, N., Chen, M., Hyde, B., Hsieh, L., Management, R., & District, G. (2010). Chinese employees ' work values and turnover intentions in multinational companies : The mediating effect of pay satisfaction, 38 (70), 871-894.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Manajemen Informatika*, 7.
- Yamoah, E. E. (2014). Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction. *Developing Country Studies*, 4 (12), 27-35.
- Yudiono, U., & Marwia, F. (2017). Pengaruh Moti-