

## **Pengaruh Faktor-Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Mitra Driver Grab Di Surabaya**

**Galang Gumelar Satrio Nuswantoro<sup>1)</sup>, Anita Asnawi<sup>2)</sup>, Moch. Arfani<sup>3)</sup>**

<sup>1) 2) 3)</sup> Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: galangnuswantoro23@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Mitra Driver Grab di Surabaya baik secara simultan dan parsial. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mitra driver grab di Surabaya yang tidak diketahui pasti jumlahnya, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dengan metode penentuan sampel teknik sampling insidental, teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Teknik analisis data ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, serta uji koefisien determinasi  $R^2$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non-Finansial berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Mitra Driver, Kompensasi Finansial Langsung berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Mitra Driver, Kompensasi Finansial Tidak Langsung berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Mitra Driver, Kompensasi Non-Finansial tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Mitra Driver.

**Kata Kunci: Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kompensasi Non-Finansial, Kinerja Mitra Driver**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation, and Non-Financial Compensation on the Performance of Grab Driver Partners in Surabaya, both simultaneously and partially. This research is a type of quantitative research with a causal approach. The population in this study were all grab driver partners in Surabaya whose exact number was not known, the number of samples used was 100 respondents using the incidental sampling technique, and the data collection technique was a questionnaire. This data analysis technique uses an instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, F test, t test, and R2 coefficient of determination test. The results of this study indicate that Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation, and Non-Financial Compensation have a simultaneous effect on Driver Partner Performance, Direct Financial Compensation has a partial effect on Driver Partner Performance, Direct Financial Compensation has a partial effect on Driver Partner Performance, Compensation Indirect Financial has a partial effect on Driver Partner Performance, Non-Financial Compensation has no partial effect on Driver Partner Performance.*

**Keywords: Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation, Non-Financial Compensation, and Driver Partner Performance**

### **A. LATAR BELAKANG**

Perkembangan teknologi berarti dari masa ke masa teknologi terus berkembang ke arah yang lebih canggih. Perkembangan ini didasarkan dari inovasi dan kreativitas manusia.

Menurut Mohammad Zamroni dalam jurnal Perkembangan Teknologi Komunikasi dan Dampaknya terhadap Kehidupan (2009), arus perkembangan teknologi menyebar luas dan masuk dalam kehidupan masyarakat. Adanya

globalisasi membantu penyebaran perkembangan teknologi ke berbagai negara. Akibatnya teknologi semakin dikenal luas dan menyebar dalam kehidupan manusia. Mengutip dari buku Sejarah Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (2012) karya Nuryanto, contoh perkembangan teknologi bisa dilihat dari perbedaan penggunaan alat pada zaman dulu dan masa sekarang.

perkembangan teknologi juga diikuti dengan perkembangan transportasi. Perkembangan teknologi informasi dengan infrastruktur yang serba modern, telah menjadikan berbagai macam informasi dengan mudah dapat diperoleh. Lebih hebatnya, layanan yang disediakan teknologi informasi dan komunikasi saat ini, dapat diakses oleh siapa saja, tanpa terhalang jarak dan waktu. Jika tadinya teknologi hanya digunakan untuk berkomunikasi, saat ini berbagai transaksi keuangan maupun penyediaan barang dan jasa, sudah dapat dilakukan secara online. Mulai dari sistem elektronik, sistem perbankan, navigasi yaitu digunakan sebagai penunjang ojek, namun kini teknologi terus berkembang dengan adanya smartphone serta aplikasi-aplikasinya yang semakin mudah didapatkan. Hingga kini tren tersebut diterapkan terhadap perusahaan yang menaungi pengemudi-pengemudi ojek online dengan aplikasi yang mereka buat sendiri.

Grab adalah salah satu perusahaan transportasi online terbesar yang ada hingga sekarang ini, dimana Grab telah beroperasi di sejumlah negara di Asia Tenggara, misalnya negara Singapura, Indonesia, dan negara asia lainnya. Aplikasi Grab bisa muncul karena satu alasan sederhana. Penciptanya yang bernama Anthony Tan sering mendapat keluhan dari beberapa temannya di Malaysia tentang layanan taksi yang sangat buruk. Dia ingin mengembangkan aplikasi dengan basis *ride-sharing* seperti milik Garrett Champ. Pada tahun 2013 akhirnya GrabTaxi bisa di rilis di beberapa negara Asia Tenggara seperti Filipina, Singapura, dan Thailand. Setahun setelahnya pada 2014 aplikasi ini dirilis juga ke Indonesia dan Vietnam. Grab juga mendukung pemesanan kendaraan roda dua atau ojek. Layanan antar

juga didukung dengan baik. Ini Grab juga bisa dipakai untuk membeli makanan atau produk tertentu.

Dipimpin oleh kehadiran perusahaan seperti Grab dan GoTo, Asia Tenggara telah menyaksikan perkembangan pesat super app selama beberapa tahun terakhir. Menurut Laporan Ipsos SEA Ahead Wave 5 yang dirilis pada Januari 2022, sebanyak 51 persen masyarakat Asia Tenggara mengatakan bahwa mereka sekarang lebih sering berbelanja online. Selain itu, studi terbaru oleh Ipsos mengungkapkan bahwa 82 persen pengguna aplikasi digital di Asia Tenggara memesan pengiriman makanan dan 43 persen menggunakan layanan kendaraan atau ride-hailing. Dalam penelitian terbaru dan pertama di Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand, dan Vietnam, Ipsos Indonesia mengadakan survei untuk mengetahui super app terbaik di setiap negara tersebut dengan melibatkan 3.500 responden. “ Mengingat ketidakpastian bagaimana super app diartikan, pertama kami merancang kriteria untuk menentukan apa itu super app. Hal itu memungkinkan kami untuk membuat daftar kandidat super app di setiap negara, yang kemudian kami bandingkan penilaian pengguna berdasarkan 4 indikator utama, yaitu user experience, engagement, awareness, dan usefulness,” jelas Soeprpto Tan, Managing Director Ipsos Indonesia.

Sebuah super app sering diartikan sebagai aplikasi yang menawarkan banyak layanan untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda. Pada survei ini, Ipsos menetapkan super app sebagai aplikasi yang menawarkan lebih dari 3 layanan digital, seperti transportasi (*ride-hailing*), e-commerce, pembayaran, pesan-antar makanan, belanja bahan makanan, dan lain-lain. Aplikasi berbasis media sosial tidak disertakan dalam survei ini. Hasil survei menempatkan Grab sebagai super app terbaik di 6 negara Asia Tenggara yang termasuk dalam survei, dengan rata-rata total skor indeks 63. Skor Grab tertinggi di Singapura dan Vietnam, diikuti oleh Malaysia, Filipina, Indonesia, dan Thailand.

Pada suatu perusahaan yang menjadi penentu sukses atau tidaknya adalah tergantung dari SDM (Sumber Daya Manusia). Sumber daya manusia sebagai alat utama untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk melaksanakan tujuan tersebut tentu saja diperlukan adanya kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan pemenuhannya oleh organisasi harus diciptakan. Upaya ini dilakukan karena setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya selalu dilandasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Tak terkecuali pada layanan jasa transportasi online berbasis aplikasi seperti Grab ini. Bagi perusahaan SDM menjadi faktor yang paling dominan dalam mencapai suatu tujuan, sebab perusahaan menjadi penggerak utama guna melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Salah satu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan agar usahanya tetap berjalan adalah dengan memberikan kompensasi pada karyawannya, sehingga hubungan antara perusahaan dan sumber daya manusianya akan tetap terjalin dengan baik.

Mondy dan Mondy (2008:35) menyatakan bahwa, kompensasi adalah total dari seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai ganti layanan mereka. Bentuk-bentuk kompensasi meliputi Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung (tunjangan), dan Kompensasi Non-Finansial. Menurut Hasibuan (2012 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika di kelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan

perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Salah satu kasus adalah Ribuan *driver* ojek online (online) yang tergabung dalam Front Driver Online Tolak Aplikator Nakal (Frontal) Jawa Timur (Jatim) Level 5 kembali melakukan aksi turun jalan pada Rabu (24/8/2022). Berdasarkan pantauan [suarasurabaya.net](http://suarasurabaya.net) di frontage Jalan Ahmad Yani di Gayungan Surabaya yang menjadi titik kumpul, driver ojol yang akan melakukan aksi sudah mulai bergerak untuk menuju sejumlah titik yang dituju. aksi demonstrasi ini akan berjalan menuju kantor Dinas Perhubungan (Dishub), Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo), Kepolisian Daerah (Polda) Jatim, Kantor Shopee Food, Kantor Gojek, Kantor Grab, Kantor In Driver, kemudian berakhir di Gedung Negara Grahadi. Seperti diketahui, dalam aksi kali ini demonstran menuntut agar pihak pemerintah pusat melibatkan Frontal Jawa Timur untuk terbitnya Peraturan Gubernur (Pergub) yang mengatur tarif transportasi di Jawa Timur.

Salah satu penanggung jawab aksi Tito Achmad, mengungkapkan, aksi kali ini didasari atas kebijakan tarif yang dirasa memberatkan mitra. "Kenyataannya, tarif bersih yang diterima oleh rekan-rekan ojek online saat ini hanya Rp 6.400, bahkan ada aplikasi baru yang menerapkan tarif di bawah itu," ujar Tito, Senin (22/8/2022). Tentu saja, lanjut Tito, hal ini tidak sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

Setelah kasus yang terjadi di Jawa Timur, terbaru september 2022 Para pengemudi taksi online yang tergabung dalam Driver Online Indonesia (DRONE) menggelar demonstrasi di depan Kantor Grab Indonesia, Gama Tower, Jakarta Selatan. Kepala Divisi Humas DRONE Abah Ajat menjelaskan demonstrasi itu untuk

menuntut kenaikan tarif taksi online. "Kita sih sebenarnya pengen enggak muluk-muluk, minta agar potongan aplikator 10-15 persen, lah. Kita juga pengen biaya operasional dari aplikasi yang tadinya 20 persen minta tolong dikurangi karena itu menjadi beban buat kita," Mayang juga menjelaskan Grab telah menyesuaikan tarif ojek online sesuai dengan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 667 Tahun 2022 tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat yang Dilakukan dengan Aplikasi. Penyesuaian dilakukan sedari Minggu, 11 September 2022. "Itu dilakukan sebagai bagian upaya Grab dalam membantu mitra pengemudi dalam menghadapi dampak kenaikan harga BBM," tutur Mayang. "Penyesuaian tarif ojek online juga diberlakukan untuk layanan GrabCar dan layanan pengantaran, yakni GrabExpress dan GrabFood. Penyesuaian pun berlaku untuk GrabElectric sesuai dengan layanannya masing-masing." bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebaiknya dibuat dengan memperhatikan misi dan tujuan perusahaan dan juga memperhatikan kebutuhan hidup dasar karyawan agar mampu memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Martoyo (2009:126) Pemberian kompensasi yang efektif dan efisien secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan. Pada dasarnya setiap orang yang bekerja menginginkan untuk memperoleh imbalan / kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi dalam perusahaan dapat diartikan sebagai motivator atau alat yang mendorong diri dari seorang karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja.

Berdasarkan dari kasus-kasus yang dimuat oleh situs berita online tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui hubungan antara kompensasi yaitu Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak

Langsung, dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Mitra Driver Grab di Surabaya.

## **B. LANDASAN TEORITIS**

### **Kompensasi Finansial Langsung**

Menurut Kadarisman (2014:278) kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi.

Menurut Kadarisman (2014:278) berikut adalah indikator dari kompensasi finansial langsung:

- Gaji, "yaitu bayaran tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas"jasa.
- Bonus, "yaitu bayaran "yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya."

### **Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

Menurut Kadarisman (2014:278) kompensasi finansial tidak langsung disebut pula benefits dan meliputi seluruh rewards finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Menurut Kadarisman (2014:278) berikut adalah indikator dari kompensasi finansial tidak langsung:

- Tunjangan, yaitu tunjangan keamanan dan kesehatan, tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat tidak aktif

### **Kompensasi Non-Finansial**

Menurut Mondy dan Martocchio (2016:247) kompensasi non-finansial adalah suatu hal yang bisa menjadi faktor yang..sangat kuat dalam persamaan kompensasi. Ketidakinginan berganti untuk mendapatkan kompensasi finansial tambahan menunjukkan bahwa hal tersebut sebenarnya merupakan imbalan yang penting.

Menurut Mondy dan Martocchio (2016:247) berikut adalah indikator dari kompensasi non-finansial:

- Pekerjaan, yaitu dapat berupa pekerjaan yang berarti, penghargaan atas kinerja, pekerjaan yang memuaskan, kesempatan untuk belajar, pekerjaan yang menyenangkan dan menantang,
- Lingkungan kerja, yaitu berupa kebijakan untuk berpendapat, atasan cakap, karyawan

yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, dan kondisi kerja yang kondusif.

### **Kinerja Mitra Driver**

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas, dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau..sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan..berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Kasmir (2016: 208-210) berikut adalah indikator dari kinerja:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Penekanan Biaya, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan perusahaan agar tidak melebihi acuan yang ada, serta tidak terjadi pemborosan.
- e. Pengawasan, setiap pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak adanya kegiatan yang melenceng dari apa yang telah ditetapkan. Tanpa adanya pengawasan maka akan mempengaruhi kinerja seseorang yang dapat dipastikan akan memberikan hasil yang kurang baik.
- f. Hubungan antar karyawan, kinerja diukur dari apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, serta kerja sama antara tiap karyawan.

### **C. METODE**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kausal. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non-Finansial. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Mitra Driver grab di Surabaya.

#### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi Finansial Langsung (X1)
  - 1) Upah, upah adalah hak perkerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.
  - 2) Bonus, bonus adalah kompensasi tambahan yang pekerja atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan.
- b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)
  - 1) Tunjangan, tunjangan merupakan pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan melengkapi upah dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini misalnya Tunjangan untuk keamanan dan kesehatan, Tunjangan untuk pelayanan pada driver.
- c. Kompensasi Non-Finansial (X3)
  - 1) Pekerjaan, meliputi: tugas yang menarik, tantangan bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan mendapatkan pengakuan, tujuan yang ingin dicapai
  - 2) Lingkungan kerja, meliputi: kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten,

lingkungan kerja yang nyaman, kerabat kerja yang menyenangkan

d. Kinerja Mitra Driver (Y)

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Penekanan Biaya, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan perusahaan agar tidak melebihi acuan yang ada, serta tidak terjadi pemborosan.
- 5) Pengawasan, setiap pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak adanya kegiatan yang melenceng dari apa yang telah ditetapkan. Tanpa adanya pengawasan maka akan mempengaruhi kinerja seseorang yang dapat dipastikan akan memberikan hasil yang kurang baik.
- 6) Hubungan antar karyawan, kinerja diukur dari apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, serta kerja sama Antara tiap karyawan.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Surabaya Wilayah Surabaya Selatan, Kecamatan Wonokromo, Jawa Timur. Alasan penulis memilih lokasi tersebut karena peneliti berasal dari wilayah atau daerah tersebut dan cukup mengetahui kondisi perkembangan Driver Grab di wilayah yang menjadi tujuan penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

a. Populasi

Populasi dari sasaran pengumpulan data penelitian adalah seluruh pengemudi atau mitra dari perusahaan Grab online khususnya perusahaan Grab di wilayah Surabaya.

b. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik Sampling Insidental atau Accidental Sampling. Sampling Insidental atau Accidental Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dengan demikian siapa saja yang dapat memberikan informasi baik secara tidak sengaja atau kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel, bila dilihat orang yang memberikan informasi-informasi tersebut cocok sebagai sumber data. Dalam penentuan sampel ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500, sampel penelitian ini diambil dari seluruh Mitra Grab yang beroperasi di wilayah Surabaya yang ditemui oleh peneliti secara langsung. Untuk pengambilan data penelitian ini menggunakan teknik survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan observasi, dengan karakteristik responden dalam penelitian ini ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Seluruh Mitra Grab (termasuk pengemudi car) yang masih aktif atau tidak putus mitra.
- 2) Beroperasi di wilayah Surabaya.
- 3) Semua hasil yang diperoleh dari responden dapat dijadikan sumber data.
- 4) Jumlah sampel yang diambil 100 responden dianggap cukup untuk memenuhi analisis statistik yang diperlukan. Alasan sample dibulatkan ke 100 orang karena jika salah satu kuesioner terdapat data yg kurang valid maka bisa menggunakan isian kuesioner yg lebih tersebut.

## Teknik Pengumpulan Data

### a. Observasi

Menurut Sugiyono (2014:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. observasi penelitian dengan melakukan pengamatan dan pencatatan dari berbagai proses biologis dan psikologis secara langsung maupun tidak langsung yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.

### b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142) Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner penelitian ini merupakan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang dipersiapkan peneliti untuk dijawab langsung oleh responden terkait masalah yang sedang diteliti dengan menggunakan skala likert. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

### c. Studi Pustaka

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengkaji literatur atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi pustaka dapat diperoleh dari data yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti dengan melakukan studi pustaka lainnya seperti buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Sehingga sumber data yang digunakan adalah data sekunder.

## Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas

### b. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinearitas
- 3) Uji Heteroskedastisitas

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

### d. Uji Hipotesis

- 1) Uji F (Simutan)

### 2) Uji t (Parsial)

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

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan berikut hendak melakukan pengulasan dengan singkat hasil pengujian analisis itu sendiri didapatkan hasil bahwasanya:

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
Kompensasi Finansial Langsung (X1)	X1.1	0,831	0,1966	Valid
	X1.2	0,849	0,1966	Valid
	X1.3	0,859	0,1966	Valid
	X1.4	0,790	0,1966	Valid
	X1.5	0,280	0,1966	Valid
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)	X2.1	0,493	0,1966	Valid
	X2.2	0,734	0,1966	Valid
	X2.3	0,852	0,1966	Valid
	X2.4	0,739	0,1966	Valid
	X2.5	0,736	0,1966	Valid
Kompensasi Non-Finansial (X3)	X3.1	0,635	0,1966	Valid
	X3.2	0,539	0,1966	Valid
	X3.3	0,586	0,1966	Valid
	X3.4	0,714	0,1966	Valid
	X3.5	0,611	0,1966	Valid
Kinerja Mitra Driver (Y)	Y.1	0,788	0,1966	Valid
	Y.2	0,854	0,1966	Valid
	Y.3	0,847	0,1966	Valid
	Y.4	0,845	0,1966	Valid
	Y.5	0,842	0,1966	Valid
	Y.6	0,276	0,1966	Valid

Sumber : Data output SPSS (diolah penulis)

Karena nilai seluruh item variabel penelitian memiliki r hitung > r tabel yakni pada tingkat signifikan 0,05, sehingga kuesioner telah mampu dikatakan layak guna menjadi suatu bahan untuk diteliti.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan Indikator	Nilai Cronbach Alpha	Reliabilitas	Ket
Kompensasi Finansial Langsung (X1)	X1.1	0,736	0,60	Reliabel
	X1.2	0,735	0,60	Reliabel
	X1.3	0,733	0,60	Reliabel
	X1.4	0,741	0,60	Reliabel
	X1.5	0,816	0,60	Reliabel
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)	X2.1	0,782	0,60	Reliabel
	X2.2	0,741	0,60	Reliabel
	X2.3	0,718	0,60	Reliabel
	X2.4	0,744	0,60	Reliabel

Variabel	Pernyataan Indikator	Nilai Cronbach Alpha	Reliabilitas	Ket
(X2)	X2.5	0,745	0,60	Reliabel
Kompensasi Non-Finansial (X3)	X3.1	0,704	0,60	Reliabel
	X3.2	0,725	0,60	Reliabel
	X3.3	0,716	0,60	Reliabel
	X3.4	0,688	0,60	Reliabel
	X3.5	0,712	0,60	Reliabel
Kinerja Mitra Driver (Y)	Y.1	0,751	0,60	Reliabel
	Y.2	0,739	0,60	Reliabel
	Y.3	0,741	0,60	Reliabel
	Y.4	0,744	0,60	Reliabel
	Y.5	0,737	0,60	Reliabel
	Y.6	0,804	0,60	Reliabel

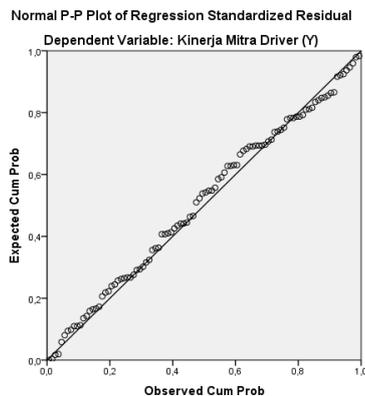
Sumber : Data output SPSS (diolah penulis)

Seluruh item pernyataan yang dipakai pada kuesioner penelitian berikut mempunyai nilai cronbach alpha yang berjumlah lebih dari 0,60, artinya kuesioner yang dipakai pada penelitian berikut dikatakan reliabel serta memiliki kelayakan untuk berperan selaku alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas



Sumber : Data output SPSS

Bisa diketahui bahwasanya titik-titik tersebar mengikuti arah garis diagonal, sehingga memperlihatkan bahwasanya data yang ada telah mempunyai distribusi normal atau model regresi berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial Langsung (X1)	0,593	1,687
Kompensasi	0,599	1,670

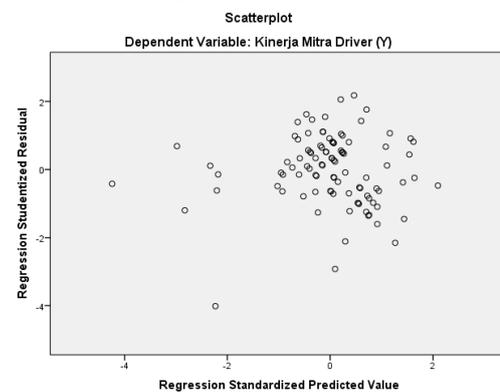
Finansial Tidak Langsung (X2)		
Kompensasi Non-Finansial (X3)	0,987	1,013

Sumber : Data output SPSS (diolah penulis)

Dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai tolerance sebesar 0,711 yang artinya masih di atas 0,1 serta nilai VIF yakni sejumlah 1,406 yang masih berada di bawah nilai 10. Berdasarkan dari hal tersebut, dapat dinyatakan model regresi tersebut tak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data output SPSS

Bisa diketahui bahwasanya titik-titik menyebar tak merata atau tidak membentuk pola yang jelas, serta terlihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 dalam sumbu Y, maka dapat disampaikan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien (B)
Constant (a)	2,034
Kompensasi Finansial Langsung (X1)	0,524
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)	0,571
Kompensasi Non-Finansial (X3)	0,064

Sumber : Data output SPSS (diolah penulis)

Dapat diketahui pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisiensi untuk melihat persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,034 + 0,524X_1 + 0,571X_2 + 0,064X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan berikut ini:

- Nilai konstanta (a) adalah 2,034 menunjukkan bahwa tidak terjadi perubahan variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) dan Kompensasi Non-Finansial (X3) nilainya 0, maka Kinerja Mitra Driver (Y) nilainya sebesar 2,034.
- Nilai koefisien regresi Kompensasi Finansial Langsung (X1) adalah 0,524 yang memiliki nilai positif, artinya jika variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Mitra Driver (Y) meningkat sebesar 0,524 dengan asumsi variabel lain (Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kompensasi Non-Finansial) adalah konstan.
- Nilai koefisien regresi Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) adalah 0,571 yang memiliki nilai positif, artinya jika variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Mitra Driver (Y) meningkat sebesar 0,571 dengan asumsi variabel lain (Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Non-Finansial) adalah konstan.
- Nilai koefisien regresi Kompensasi Non-Finansial (X3) adalah 0,064 yang memiliki nilai positif, artinya jika variabel Kompensasi Non-Finansial (X1) meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Mitra Driver (Y) meningkat sebesar 0,064 dengan asumsi variabel lain (Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung) adalah konstan.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.	F Tabel
Regression	82,770	0,000	2,70

Sumber : Data output SPSS (diolah penulis)

Dapat diketahui pada tabel diatas, menunjukkan bahwa F hitung (82,770) > F tabel (2,70), dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) dan Kompensasi Non-Finansial (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Mitra Driver (Y).

#### Uji t (Parsial)

Tabel 8 Uji t (Parsial)

Variabel Independen	t-Hitung	Sig.	t-Tabel
Kompensasi Finansial Langsung (X1)	6,122	0,000	1,984
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)	7,275	0,000	1,984
Kompensasi Non-Finansial (X3)	0,669	0,505	1,984

Sumber : Data output SPSS (diolah penulis)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut:

- Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) mempunyai nilai t hitung (6,122) > t tabel (1,984). Dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) mempunyai nilai t hitung (7,275) > t tabel (1,984). Dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mitra Driver (Y).
- Variabel Kompensasi Non-Finansial (X3) mempunyai nilai t hitung (0,669) < t

tabel (1,984). Dan nilai signifikansi 0,505 > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, variabel Kompensasi Non-Finansial (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mitra Driver (Y).

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

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	Adjusted R Square
1	0,849	0,712

Sumber : Data output SPSS (diolah penulis)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,712 atau 71,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase dari variabel independen Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) dan Kompensasi Non-Finansial (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Mitra Driver (Y) sebesar 71,2%. Sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### 1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), dan Kompensasi Non-Finansial (X3) terhadap Kinerja Mitra Driver (Y) Grab di wilayah Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), dan Kompensasi Non-Finansial (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Mitra Driver (Y) Grab di wilayah Surabaya. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F yaitu F hitung (82,770) > F tabel (2,70), dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Adapun persentase nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 71,2%.
- Kompensasi Finansial Langsung (X1) secara parsial mempunyai pengaruh

signifikan terhadap Kinerja Mitra Driver (Y) Grab di wilayah Surabaya. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji t yaitu t hitung (6,122) > t tabel (1,984), dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Mitra Driver (Y) Grab di wilayah Surabaya. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji t yaitu t hitung (7,275) > t tabel (1,984), dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Kompensasi Non-Finansial (X3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Mitra Driver (Y) Grab di wilayah Surabaya. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji t yaitu t hitung (0,669) < t tabel (1,984), dan nilai signifikan 0,505 > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 2. Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat dikembangkan beberapa saran atau masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Berikut adalah saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini:

- Bagi perusahaan Grab, dikarenakan variabel Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Mitra Driver, serta variabel Kompensasi Non-Finansial yang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mitra Driver, maka sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan lebih meningkatkan Kompensasi Finansial Langsung yang meliputi : penghasilan (upah dan bonus), rekrutmen mitra pengemudi, insentif yang diberikan kepada mitra driver Grab, dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung yang meliputi : tunjangan yang diberikan dengan peranan/posisi, asuransi, diskon

untuk service kendaraan kepada mitra driver Grab.

- b. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk bisa mengeksplorasi lebih mendalam lagi untuk faktor Kompensasi Non-Finansial agar nantinya dapat turut membantu serta meningkatkan akan kinerja dari para karyawan, pegawai maupun mitra driver didalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Ading Sunarto (2021) Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Murni Rasa Bogor
- Ari Reptya Cahya Saputri (2020) Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya
- Andrie Firmansyah (2020) Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Luwuk.
- Apriyana Lestari, Liling Listyawati (2019) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan" *JIABI – Vol.3 No1. Tahun 2019*
- Bambang, Supomo, Nur, Indriantoro. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: BFEE UGM.
- Danny Hendra Irawan, Djamhur Hamid, Muhammad Faisal Riza (2014) **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA** (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)
- Damaiyanti Peronika Sitingjak (2022) Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera Medan
- Dea Novita Tanjung , Ngatno Sahputra , Umar Hamdan Nasution (2022) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN
- Defni Heria Sandi (2022) Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (BUMARA) Di Kota Palembang
- Fatmawati Lestari Syukur (2022) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hendarto Rizki Nugroho, Zulfahmi Septian Dwi P, Bryan Hana Putra, Rendyka Dio S, Fariz Bayu 2015 **IMBALAN/KOMPENSASI**
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M,. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management*, ed.14, Harlow: Pearson Education.
- Meri Sandora, Saiful Ramadhan. (2021) Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru

- Mohammad Zamroni (2009) *Perkembangan Teknologi Komunikasi dan Dampaknya terhadap Kehidupan*
- Noor, Any. 2013. *Manajemen Event edisi revisi*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- S.P, Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, L. P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Susilo Martoyo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Internet :  
<https://www.kompas.com/skola/read/2021/10/15/163032469/contoh-perkembangan-teknologi-yang-sering-digunakan-sehari-hari>  
<https://suryamalang.tribunnews.com/2022/08/22/ribuan-driver-ojek-online-yang-tergabung-dalam-frontal-gelar-aksi-demo-di-surabaya-24-agustus>  
<https://bisnis.tempo.co/read/1633338/pengemudi-kecele-saat-demo-tarif-taksi-online-grab-sebut-sudah-pindah-kantor>  
<https://www.dream.co.id/lifestyle/bukan-gojek-ini-deretan-super-app-di-asia-tenggara-2204124.html>  
<https://www.grab.com/id>