

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENGEMUDI
OJEK ONLINE DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. KIMI ZALINA INDONESIA
WILAYAH OPERASI BANDA ACEH DAN ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

CUT LIYUDZA RIZKI

NPM: 2202120180



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CUT LIYUDZA RIZKI
NPM: 2202120180

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENGEMUDI OJEK ONLINE
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KIMI
ZALINA INDONESIA WILAYAH OPERASI BANDA ACEH DAN ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan:

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
NIK. 19770123 200807 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, S.E., M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

Zikrillah, S.E., M.M.
NIK. 19830303 201203 1 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Marlizar, S.E., M.M.
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CUT LIYUDZA RIZKI
2202120180

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENGEMUDI OJEK ONLINE
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KIMI
ZALINA INDONESIA WILAYAH OPERASI BANDA ACEH DAN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi Ujian, pada tanggal 24 Agustus 2026.

Menyetujui / Mengesahkan;
Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Dr. Nuzulman. S.E., M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Zikrillah. S.E., M.M.
NIK. 19830303 201203 1 001

Anggota

Anggota

Hermansyah, S.Ag., M.Sos.
NIK. 19690116 200503 1 001

Dr. Marlizar. S.E., M.M.
NIK. 19820911 201306 1 001

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Zuraidah. S.E., M.M.
Nik. 19770123 200807 2 001

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Alhamdulillahirabbil'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas segala limpahan rahmat, hidayah, karunia, serta kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kimi Zalina Indonesia Wilayah Operasi Banda Aceh dan Aceh Besar." Shalawat beserta salam senantiasa tercurah kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad Saw. yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, iman, dan Islam.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Selama proses penyusunan skripsi, penulis memperoleh banyak bantuan, bimbingan, dukungan, doa, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

2. Ibu Zuraidah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Dr. Nuzulman, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, motivasi, serta saran yang sangat berarti kepada penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Zikrillah, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, masukan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Pimpinan PT. Kimi Zalina Indonesia beserta seluruh pengemudi yang telah memberikan izin, bantuan, dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.
6. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda T. Syahril dan Ibunda Cut Diana. Kepada Ayah dan Ibu, penulis persembahkan setiap proses, perjuangan, dan pencapaian dalam skripsi ini. Terima kasih atas kasih sayang yang tidak pernah berkurang, doa yang selalu mengiringi setiap langkah, serta segala pengorbanan yang telah diberikan tanpa pernah mengharapkan balasan. Terima kasih karena selalu menjadi tempat penulis pulang, tempat berbagi keluh kesah, dan sumber kekuatan ketika penulis merasa lelah, kehilangan semangat, bahkan hampir menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah Swt. senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, umur yang berkah, serta membalas setiap kebaikan Ayah dan Ibu dengan pahala yang berlipat ganda.

7. Kepada saudara kandung penulis, Kakak Acut dan Adik Alsya, terima kasih karena selalu hadir memberikan perhatian, doa, dukungan, dan semangat kepada penulis. Terima kasih atas segala bentuk kepedulian, canda tawa, serta kebersamaan yang telah menjadi penyemangat di tengah berbagai tantangan selama menyelesaikan pendidikan ini. Kehadiran kalian menjadi salah satu alasan penulis untuk terus bangkit, tetap berjuang, dan tidak menyerah hingga akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, terima kasih atas kebersamaan, bantuan, motivasi, dan cerita yang telah dilalui bersama selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Semoga silaturahmi yang telah terjalin tetap terjaga, dan semoga Allah Swt. memberikan kemudahan serta kesuksesan dalam setiap langkah yang akan ditempuh di masa mendatang.
9. Terakhir, untuk diri penulis sendiri. Terima kasih karena telah mampu bertahan, bangkit, dan terus melangkah hingga berada pada titik ini. Terima kasih karena tidak memilih menyerah meskipun pernah merasa lelah, kehilangan motivasi, dan menghadapi berbagai kesulitan selama proses penyusunan skripsi. Perjalanan ini tidak selalu mudah, tetapi setiap langkah yang ditempuh menjadi pelajaran yang sangat berharga. Semoga segala usaha, doa, dan pengorbanan yang telah dilakukan menjadi awal dari perjalanan yang lebih baik di masa depan.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Allah Swt. membalas segala kebaikan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan, bagi PT. Kimi Zalina Indonesia, maupun bagi peneliti selanjutnya yang memiliki kajian serupa.

Banda Aceh, Juli 2026

Penulis

CUT LIYUDZA RIZKI



CUT LIYUDZA RIZKI

NPM : 2202120180

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, S.E., M.M.

Pembimbing II: Zikrillah, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi ojek online dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 40 orang pengemudi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur, uji t, dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi dengan nilai signifikansi 0,021 serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi dengan nilai signifikansi 0,301. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai -0,876 dengan probabilitas 0,381, sehingga kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pengemudi, sedangkan kepuasan kerja belum berperan sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, Pengemudi Ojek Online

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	15
2.1.1.4 Ukuran Kinerja	17
2.1.2 Kompensasi	19
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	19
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	19
2.1.2.3 Indikator Kompensasi.....	20
2.1.3 Kepuasan Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan kerja	22
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Hubungan Antar Variabel	28
2.4 Kerangka Pemikiran	29
2.5 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Desain Penelitian	32

3.1.1 Jenis Penelitian	33
3.1.2 Horizon Waktu	33
3.1.3 Unit Analisis	34
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.2.1 Populasi	36
3.2.2 Sampel	36
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	38
3.5 Teknik Analisis Data	41
3.6 Pengujian Data	43
3.6.1 Pengujian Validitas	43
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	43
3.7 Pengujian Hipotesis	44
3.7.1 Uji Parsial (Uji t)	44
3.7.2 Uji Mediasi	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum PT. Kimi Zalina Indonesia	48
4.2 Karakteristik Responden	52
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	54
4.3.1 Analisis Deskripsif Variabel Kinerja	54
4.3.2 Analisis Deskripsif Variabel Kompensasi	56
4.3.3 Analisis Deskripsif Variabel Kepuasan Kerja	58
4.4 Hasil Pengujian Validitas dan Rehabilitas	59
4.4.1 Pengujian Validitas	59
4.4.2 Pengujian Rehabilitas	61
4.5 Uji Asumsi Klasik	62
4.5.1 Uji Normalitas	62
4.5.2 Uji Multikolinearitas	64
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.6 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)	66
4.6.1.1 Analisis Sub Struktur 1	66
4.6.1.2 Analisis Sub Struktur 2	70
4.7 Hasil pembuktian Hipotesis	71
4.7.1 Uji t	71
4.7.2 Uji Mediasi	73
4.8 Pembahasan	76

4.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	76
4.8.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	76
4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	77
4.8.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	77
4.9 Implikasi Penelitian	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82

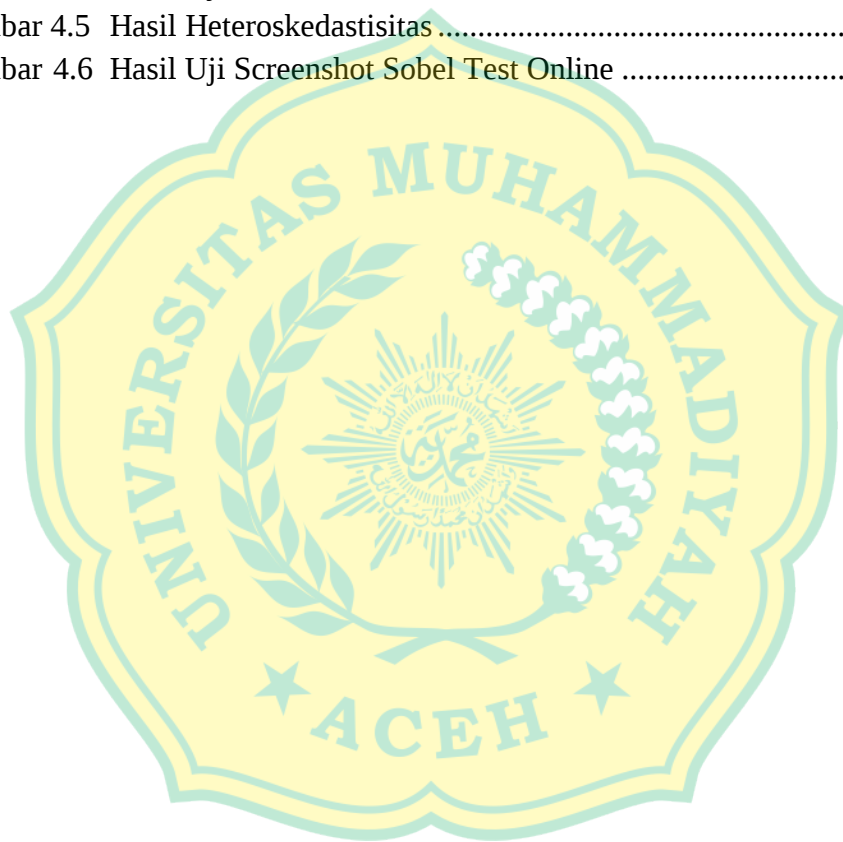


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Horizon Waktu Penelitian	34
Tabel 3.2	Skala Likert	37
Tabel 3.3	Definisi dan Operasional Variabel	39
Tabel 3.4	Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi	42
Tabel 3.5	Ketentuan Pengujian Hipotesis Secara Langsung	45
Tabel 3.6	Ketentuan Pengujian Hipotesis Secara Mediasi	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	54
Tabel 4.2	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	55
Tabel 4.3	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	56
Tabel 4.4	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.5	Uji Validitas	60
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.7	Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.8	Nilai Koefisien Regresi pengaruh Langsung Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	67
Tabel 4.9	Nilai Koefisien Regresi pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.10	Nilai Koefisien Regresi pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X) Terhadap Kinerja (Y) Dengan Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening	70
Tabel 4.11	Ringkasan Pengujian Hipotesis	72
Tabel 4.12	Pengaruh Mediasi	73

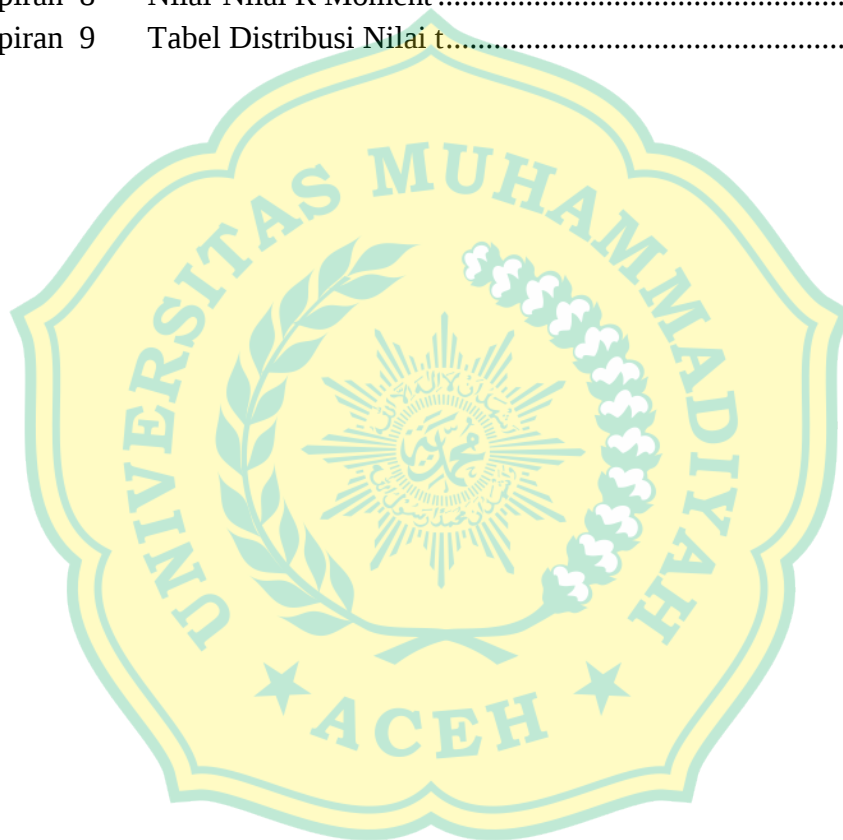
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Perkembangan Kinerja Pengemudi Ojek Online Periode 2023-2025	2
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1	Daftar Tarif Layanan PT. Kimi Zalina Indonesia	49
Gambar 4.2	Grup Operasional PT. Kimi Zalina Indonesia	50
Gambar 4.3	Proses Pemesanan Layanan Melalui WhatsApp Group	51
Gambar 4.4	Hasil Uji Normalitas	63
Gambar 4.5	Hasil Heteroskedastisitas	65
Gambar 4.6	Hasil Uji Screenshot Sobel Test Online	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	84
Lampiran 2	Data Tabulasi	87
Lampiran 3	Frekuensi Karakteristik Responden	89
Lampiran 4	Uji Validitas	92
Lampiran 5	Uji Reabilitas.....	95
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik	100
Lampiran 7	Analisis Jalur Path (Path Analysis)	102
Lampiran 8	Nilai-Nilai R Moment	107
Lampiran 9	Tabel Distribusi Nilai t.....	108



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam perusahaan jasa, pengemudi merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan pelanggan sehingga pelaksanaan pekerjaannya sangat menentukan kelancaran layanan. Armstrong (2022:115) menjelaskan bahwa sumber daya manusia perlu dikelola agar kemampuan, motivasi, dan kontribusinya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran pengemudi perlu diperhatikan sebagai bagian penting dalam kegiatan operasional perusahaan transportasi online.

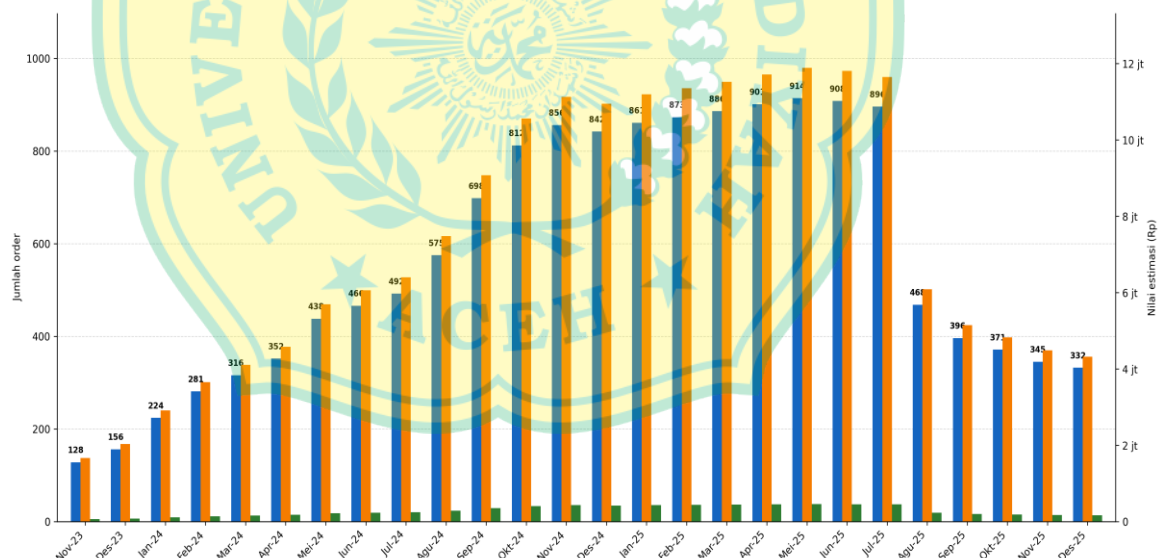
PT. Kimi Zalina Indonesia merupakan perusahaan transportasi lokal khusus perempuan yang beroperasi di Banda Aceh dan Aceh Besar. Perusahaan menyediakan layanan antar jemput penumpang, pengantaran barang, serta pembelian makanan dan kebutuhan sehari-hari. Layanan tersebut ditujukan untuk membantu kebutuhan mobilitas dan pengantaran masyarakat, terutama pelanggan perempuan di wilayah operasional perusahaan.

Pemesanan layanan dilakukan melalui WhatsApp Group. Pelanggan menyampaikan lokasi penjemputan dan tujuan perjalanan, kemudian pengemudi yang tersedia merespons serta mengambil pesanan. Mekanisme tersebut menyebabkan kelancaran operasional perusahaan bergantung pada kesiapan pengemudi dalam memantau grup, merespons pesanan, dan menyelesaikan layanan sesuai ketentuan yang berlaku.

Untuk menggambarkan kondisi awal penelitian, digunakan data internal mengenai aktivitas layanan selama November 2023 sampai Desember 2025. Gambar 1.1 menyajikan jumlah order yang diambil pengemudi, estimasi total kompensasi pengemudi berdasarkan rata-rata Rp13.000 per order, serta estimasi pendapatan perusahaan berdasarkan kontribusi Rp500 per order.

Data tersebut digunakan sebagai fenomena operasional dan ilustrasi peluang pendapatan. Grafik bukan merupakan laporan keuangan perusahaan yang telah diaudit dan tidak digunakan untuk menilai kinerja setiap pengemudi secara langsung. Penilaian terhadap kinerja, kompensasi, dan kepuasan kerja diperoleh melalui tanggapan pengemudi sebagai responden penelitian.

**Gambar 1. 1 Perkembangan Kinerja Pengemudi Ojek Online
Periode 2023-2025**



Sumber: Data internal PT Kimi Zalina Indonesia, diolah peneliti (2026).

Keterangan:

- Jumlah order yang diambil pengemudi
- Estimasi total kompensasi pengemudi
- Estimasi pendapatan PT. Kimi Zalina Indonesia

Berdasarkan keterangan pertama pada Gambar 1.1, jumlah order meningkat dari 128 order pada November 2023 menjadi 856 order pada November 2024.

Peningkatan tersebut berlanjut hingga mencapai titik tertinggi sebanyak 914 order pada Mei 2025. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas layanan PT. Kimi Zalina Indonesia sempat mengalami perkembangan selama periode pengamatan.

Perkembangan tersebut berubah pada paruh kedua tahun 2025. Jumlah order tercatat sebanyak 896 pada Juli, kemudian turun menjadi 468 pada Agustus, 396 pada September, 371 pada Oktober, 345 pada November, dan 332 pada Desember 2025. Data tersebut memperlihatkan kecenderungan penurunan order secara berturut-turut sampai akhir periode pengamatan.

Berdasarkan keterangan kedua, estimasi total kompensasi pengemudi bergerak mengikuti perubahan jumlah order karena dihitung menggunakan rata-rata Rp13.000 per order. Ketika jumlah order mencapai 914 pada Mei 2025, estimasi total kompensasi seluruh pengemudi sebesar Rp11.882.000. Pada Desember 2025, nilai estimasi tersebut turun menjadi Rp4.316.000.

Selama periode pengamatan, sebanyak 14.787 order menghasilkan estimasi total kompensasi sebesar Rp192.231.000. Nilai tersebut merupakan gabungan kompensasi dari seluruh order yang tercatat selama November 2023 sampai Desember 2025. Dengan demikian, angka tersebut bukan pendapatan seorang pengemudi dan tidak menunjukkan pemerataan pendapatan antar-pengemudi.

Berdasarkan keterangan ketiga, estimasi pendapatan perusahaan juga bergerak mengikuti perubahan jumlah order. Pada Mei 2025, estimasi pendapatan perusahaan sebesar Rp457.000, sedangkan pada Desember 2025 menjadi Rp166.000. Secara keseluruhan, estimasi pendapatan perusahaan selama periode pengamatan mencapai Rp7.393.500 berdasarkan kontribusi Rp500 per order.

Nilai tersebut dapat berbeda dari penerimaan aktual perusahaan karena pengemudi memiliki pilihan kontribusi berupa potongan Rp500 per order atau iuran Rp20.000 per bulan. Oleh sebab itu, data pendapatan perusahaan pada grafik hanya digunakan sebagai ilustrasi hubungan antara aktivitas order dan peluang penerimaan perusahaan.

Fenomena yang paling menonjol terlihat pada paruh kedua tahun 2025. Jumlah order turun dari 896 pada Juli menjadi 468 pada Agustus, atau berkurang sekitar 47,8 persen dalam satu bulan. Apabila dibandingkan dengan titik tertinggi sebanyak 914 order pada Mei, jumlah order pada Desember 2025 telah menurun sekitar 63,7 persen.

Penurunan tersebut mempersempit kesempatan pengemudi memperoleh pesanan dan pendapatan. Namun, jumlah order tidak dapat langsung digunakan untuk menyatakan bahwa kinerja pengemudi menurun karena jumlah pesanan juga dipengaruhi oleh permintaan pelanggan, pola aktivitas masyarakat, dan ketersediaan pengemudi. Dengan demikian, grafik hanya menunjukkan perubahan aktivitas layanan dan peluang pendapatan selama periode pengamatan.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya perubahan aktivitas layanan dan peluang pendapatan pengemudi. Namun, grafik belum menjelaskan penilaian pengemudi terhadap kinerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut perlu dianalisis berdasarkan tanggapan langsung pengemudi sebagai responden penelitian.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pengemudi. Armstrong (2022:115) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari

kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks PT. Kimi Zalina Indonesia, kinerja pengemudi dapat dilihat dari kemampuan menjalankan layanan sesuai prosedur, merespons pesanan, menjemput dan mengantar pelanggan tepat waktu, serta menjaga keselamatan dan kenyamanan pelanggan selama perjalanan.

Kinerja pengemudi juga tercermin dari tanggung jawab dalam menyelesaikan pesanan yang telah diambil, kemampuan berkomunikasi dengan pelanggan, serta kesediaan mengambil tindakan yang tepat ketika menghadapi kendala di lapangan. Oleh karena itu, perubahan jumlah order pada grafik tidak dapat langsung diartikan sebagai perubahan kinerja pengemudi karena jumlah pesanan juga dipengaruhi oleh permintaan pelanggan dan kondisi operasional perusahaan.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi. Mondy dan Martocchio (2022:266) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima individu atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pada PT. Kimi Zalina Indonesia, pembayaran pengemudi ditentukan berdasarkan jenis layanan dan jarak perjalanan. Dalam penyajian fenomena digunakan rata-rata Rp13.000 per order.

Selain memperoleh pendapatan dari layanan yang diselesaikan, pengemudi memberikan kontribusi kepada perusahaan melalui potongan sebesar Rp500 per order atau pilihan iuran sebesar Rp20.000 per bulan bagi pengemudi yang mengambil banyak pesanan. Sistem tersebut menunjukkan bahwa jumlah order

yang diperoleh pengemudi berkaitan langsung dengan peluang pendapatan yang dapat diterima selama bekerja.

Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan besarnya nominal yang diterima, tetapi juga menyangkut keadilan, kelayakan, transparansi perhitungan, ketepatan pembayaran, serta kesesuaian imbalan dengan usaha dan risiko pekerjaan. (Milkovich, Newman, dan Gerhart, 2022) menjelaskan bahwa sistem kompensasi perlu dirancang secara adil, layak, dan terbuka agar dapat menumbuhkan kepercayaan pekerja terhadap organisasi.

Ketika jumlah order meningkat, peluang pengemudi memperoleh pendapatan juga semakin besar. Sebaliknya, penurunan order dapat mengurangi peluang pendapatan, sedangkan pengemudi tetap menanggung biaya bahan bakar, perawatan kendaraan, waktu tunggu, dan risiko perjalanan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi penilaian pengemudi terhadap kesesuaian kompensasi yang diterima.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karena imbalan yang sesuai dengan usaha, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan dapat mendorong pengemudi menjalankan layanan secara lebih aktif dan konsisten. (Putri dan Riyanto, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berkaitan dengan kinerja pada sektor jasa berbasis digital. (Yazin, 2022) juga menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi.

Kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengemudi yang menilai pendapatan sesuai dengan kontribusi dan biaya yang dikeluarkan cenderung merasa lebih dihargai serta lebih puas terhadap pekerjaan yang

dijalankan. (Felicia, 2023) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2022:78) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil penilaian terhadap berbagai karakteristik pekerjaan. Pada pengemudi PT. Kimi Zalina Indonesia, kepuasan kerja dapat berkaitan dengan kesesuaian pendapatan, fleksibilitas waktu, kesempatan memperoleh order, hubungan dengan sesama pengemudi, dan kejelasan sistem kerja.

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan kenyamanan pengemudi selama bekerja serta penilaian terhadap dukungan dan pengelolaan yang diberikan perusahaan. Pengemudi yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan dan harapannya cenderung memiliki sikap yang lebih positif dalam menjalankan layanan kepada pelanggan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Pengemudi yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan motivasi, tanggung jawab, kedisiplinan, dan konsistensi pelayanan yang lebih baik. (Pratama, 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek online.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Kompensasi yang dipersepsikan adil, layak, dan sesuai dengan usaha dapat meningkatkan kepuasan kerja pengemudi. Kepuasan tersebut selanjutnya dapat

mendorong pengemudi menjalankan pekerjaannya secara lebih bertanggung jawab dan konsisten.

(Yazin, 2022), (Rahmawati, Nugroho, dan Prasetyo., 2023), serta (Rahman, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja. Temuan tersebut memberikan dasar bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja tidak hanya dapat terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Perubahan jumlah order pada grafik dapat berkaitan dengan perubahan permintaan pelanggan dan pola aktivitas masyarakat. Namun, data internal tidak memuat penyebab pasti penurunan order dan belum dapat menjelaskan hubungan kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Karena itu, perubahan order hanya digunakan sebagai konteks fenomena, sedangkan hubungan antarvariabel dibuktikan melalui tanggapan pengemudi dan pengujian statistik.

Penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada platform transportasi berskala besar atau di wilayah yang berbeda. Sementara itu, penelitian ini mengkaji perusahaan transportasi lokal khusus perempuan dengan sistem pemesanan melalui WhatsApp Group serta pilihan kontribusi per order atau iuran bulanan. Perbedaan objek dan sistem kerja tersebut menjadi celah penelitian yang perlu diuji secara empiris.

Berdasarkan uraian tersebut, fenomena penelitian terletak pada penurunan tajam aktivitas layanan dan mengecilnya peluang pendapatan pengemudi pada paruh kedua 2025. Kondisi ini penting dikaji karena dapat berkaitan dengan

penilaian pengemudi terhadap kompensasi, kepuasan kerja, dan pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kimi Zalina Indonesia Wilayah Operasi Banda Aceh dan Aceh Besar.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran serta menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar.
4. Untuk menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pengemudi ojek online. Selain itu, penelitian ini

juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak. Bagi PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan kompensasi yang lebih tepat guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pengemudi ojek online.

Bagi pengemudi ojek online, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya kompensasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja.

Bagi pengguna layanan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak tidak langsung berupa peningkatan kualitas pelayanan sehingga layanan yang diterima menjadi lebih baik dan nyaman.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi ojek online dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar. Variabel yang diteliti terdiri dari kompensasi sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja sebagai variabel dependen. Subjek penelitian adalah 40 orang pengemudi ojek online yang beroperasi di wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar. Penelitian ini berfokus pada bidang

manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengkaji hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pengemudi sebagai pelaksana layanan.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Pusparani (2021:536), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan penggunaan waktu secara efektif. Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja pengemudi ojek online dapat dipahami sebagai hasil kerja pengemudi dalam menyelesaikan layanan transportasi online secara efektif, baik dari segi pelayanan, ketepatan waktu, maupun penyelesaian pesanan.

Badrianto dan Ekhsan (2021:954) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja pengemudi ojek online dapat dinilai dari kualitas pelayanan, jumlah pesanan yang diselesaikan, tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan, serta kepatuhan terhadap standar layanan aplikasi.

Silaen dkk. (2021:2) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja pengemudi ojek

online dapat dipahami sebagai kemampuan pengemudi dalam memberikan layanan yang cepat, aman, tepat waktu, dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Menurut Armstrong (2022:115), kinerja merupakan hasil dari kombinasi kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan kerja (*opportunity*). Artinya, kinerja akan optimal apabila individu memiliki kemampuan yang memadai, motivasi kerja yang baik, serta kesempatan kerja yang mendukung.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong (2022:115), kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan kerja (*opportunity*). Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut disesuaikan dengan konteks pengemudi ojek online, sehingga mencakup kemampuan dan kompetensi, motivasi kerja, kesempatan memperoleh order, kompensasi, lingkungan kerja, serta disiplin kerja.

1. Kemampuan dan Kompetensi

Kemampuan dan kompetensi menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja seseorang. Pada pengemudi ojek online, kemampuan tersebut dapat dilihat dari keterampilan mengemudi, penguasaan aplikasi, pemahaman rute, kemampuan berkomunikasi dengan pelanggan, serta tanggung jawab dalam menjaga keselamatan selama bekerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan pengemudi untuk bekerja secara sungguh-sungguh. Pengemudi yang memiliki motivasi tinggi biasanya lebih aktif menerima order, menjaga kualitas pelayanan, mempertahankan rating, dan berusaha mencapai target pendapatan yang diharapkan.

3. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja dalam pekerjaan ojek online berkaitan dengan peluang pengemudi untuk memperoleh order melalui aplikasi. Semakin besar peluang memperoleh order, semakin besar pula kesempatan pengemudi untuk meningkatkan pendapatan dan menunjukkan kinerja yang baik.

4. Kompensasi

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja pengemudi. Kompensasi dalam pekerjaan ojek online dapat berupa tarif perjalanan, insentif, bonus, dan pendapatan tambahan. Apabila kompensasi

yang diterima dirasa sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, maka pengemudi akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja pengemudi ojek online. Kondisi jalan, cuaca, keamanan wilayah, kepadatan lalu lintas, serta sistem aplikasi dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran pengemudi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Disiplin dan Etos Kerja

Disiplin dan etos kerja mencerminkan kesungguhan pengemudi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu menjemput pelanggan, kepatuhan terhadap aturan lalu lintas, tanggung jawab menyelesaikan order, serta sikap jujur dan sopan dalam memberikan pelayanan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Safitri dan Kasmari (2022:16–17) menguraikan indikator kinerja yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Penjelasan setiap indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat ketelitian, kerapian, keterampilan, dan mutu hasil pekerjaan. Dalam konteks pengemudi ojek online, kualitas kerja tercermin dari pelayanan yang sopan, keamanan berkendara, kenyamanan pelanggan, dan kemampuan menyelesaikan order sesuai standar perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai target atau kemampuan individu. Pada pengemudi ojek online, kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah order yang diselesaikan dalam periode tertentu.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan kesediaan individu menerima hasil pekerjaannya dan menyelesaikan kewajiban yang diberikan. Pengemudi yang bertanggung jawab akan menyelesaikan order sampai selesai, menjaga keselamatan pelanggan, dan mematuhi ketentuan pelayanan.

4. Kerja Sama

Kerja sama menunjukkan kesediaan individu berpartisipasi dan menjalin hubungan yang baik dengan pihak lain agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif. Meskipun bekerja secara mandiri, pengemudi tetap perlu berkomunikasi dengan pelanggan, pengelola, dan sesama pengemudi.

5. Inisiatif

Inisiatif menunjukkan kemampuan bertindak dan mengatasi masalah tanpa selalu menunggu perintah. Pada pengemudi ojek online, inisiatif terlihat ketika memilih rute alternatif, menghubungi pelanggan saat lokasi tidak jelas, atau mencari solusi atas kendala pelayanan di lapangan.

Menurut Armstrong (2022:179), kinerja individu dapat diukur melalui beberapa indikator. Indikator tersebut dapat digunakan untuk menilai kinerja pengemudi ojek online karena pekerjaan ini berhubungan langsung dengan pelayanan, produktivitas, ketepatan waktu, dan kepuasan pelanggan.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan kemampuan pengemudi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Dalam konteks pengemudi ojek online, kualitas kerja dapat dilihat dari sikap ramah, keamanan berkendara, kenyamanan pelanggan, serta kemampuan memberikan layanan sesuai standar aplikasi.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Pada pengemudi ojek online, indikator ini dapat dilihat dari jumlah order yang berhasil diselesaikan tanpa mengabaikan kualitas pelayanan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pengemudi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari kecepatan menjemput pelanggan, mengantar pesanan, atau menyelesaikan perjalanan sesuai estimasi waktu pada aplikasi.

4. Kerja Sama

Kerja sama berkaitan dengan kemampuan pengemudi dalam menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan, pihak aplikasi, maupun pihak lain yang terlibat dalam layanan. Meskipun bekerja secara mandiri, pengemudi tetap perlu berkomunikasi dengan baik agar pelayanan berjalan lancar.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan kesungguhan pengemudi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari kesediaan menyelesaikan order, menjaga keselamatan pelanggan, mematuhi aturan lalu lintas, dan memberikan pelayanan secara profesional.

6. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan pengemudi untuk bertindak cepat dan mencari solusi ketika menghadapi kendala di lapangan. Misalnya, memilih

rute alternatif saat macet, menghubungi pelanggan ketika lokasi tidak jelas, atau menjaga pelayanan tetap baik meskipun menghadapi hambatan.

2.1.1.4 Ukuran Kinerja

Menurut Armstrong (2022:181–185), ukuran kinerja dalam penelitian ini digunakan untuk menilai kinerja pengemudi ojek online melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, perilaku kerja, tanggung jawab, serta inisiatif dan konsistensi kerja.

1. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas hasil kerja menunjukkan kemampuan pengemudi dalam memberikan layanan yang sesuai dengan standar aplikasi dan harapan pelanggan. Hal ini dapat dilihat dari kenyamanan, keamanan, kesopanan, serta minimnya keluhan dari pelanggan.

2. Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas hasil kerja berkaitan dengan jumlah order yang mampu diselesaikan pengemudi dalam periode tertentu. Semakin banyak order yang diselesaikan dengan tetap menjaga kualitas pelayanan, maka semakin baik pula kinerja pengemudi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pengemudi dalam menjemput, mengantar, dan menyelesaikan pesanan sesuai estimasi waktu. Ukuran ini penting karena berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan.

4. Perilaku dan Sikap Kerja

Perilaku kerja mencerminkan sikap pengemudi saat memberikan layanan, seperti sopan, ramah, komunikatif, dan patuh terhadap aturan. Sikap kerja yang baik dapat membantu menciptakan pengalaman layanan yang positif bagi pelanggan.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan kesungguhan pengemudi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan dan standar layanan. Hal ini terlihat dari kepatuhan terhadap sistem aplikasi, keselamatan pelanggan, dan penyelesaian order dengan baik.

6. Inisiatif dan Konsistensi Kerja

Inisiatif menunjukkan kemampuan pengemudi dalam mengambil tindakan ketika menghadapi kendala, seperti memilih rute alternatif atau menghubungi pelanggan saat lokasi tidak jelas. Konsistensi kerja terlihat dari kemampuan pengemudi menjaga kualitas pelayanan secara stabil dari waktu ke waktu.

Ukuran kinerja pengemudi PT Kimi Zalina Indonesia disesuaikan dengan karakteristik operasional perusahaan yang menggunakan WhatsApp Group dalam

menerima dan mengoordinasikan pesanan. Kinerja pengemudi tidak hanya dilihat dari jumlah order, tetapi juga dari cara pengemudi melaksanakan dan menyelesaikan pelayanan. Adapun ukuran kinerja pengemudi PT Kimi Zalina Indonesia dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepatuhan terhadap Prosedur Pelayanan

Kepatuhan terhadap prosedur menunjukkan kemampuan pengemudi dalam menjalankan pesanan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Ukuran ini dapat dilihat dari kesesuaian proses menerima order, menghubungi pelanggan, melakukan penjemputan, melaksanakan perjalanan, serta menyelesaikan pesanan sesuai prosedur yang berlaku.

2. Konsistensi Penyelesaian Order

Konsistensi penyelesaian order menunjukkan kemampuan pengemudi dalam melaksanakan pesanan yang telah diambil sesuai dengan kemampuan dan waktu kerjanya. Pengemudi diharapkan tidak mengambil pesanan yang tidak mampu diselesaikan serta tidak membatalkan pesanan secara sepihak tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

3. Ketepatan Waktu Pelayanan

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pengemudi dalam merespons, menjemput, mengantar, dan menyelesaikan pesanan sesuai dengan waktu yang telah disepakati bersama pelanggan. Penilaian ketepatan waktu tetap mempertimbangkan kondisi jalan, cuaca, jarak perjalanan, dan hambatan lain yang berada di luar kendali pengemudi.

4. Sikap dan Komunikasi Pelayanan

Sikap dan komunikasi pelayanan menunjukkan perilaku pengemudi ketika berinteraksi dengan pelanggan. Ukuran ini dapat dilihat dari kesopanan, keramahan, kejelasan dalam menyampaikan informasi, serta kemampuan menjaga komunikasi ketika terjadi perubahan lokasi atau kendala selama pelayanan.

5. Keselamatan dan Kenyamanan Pelanggan

Keselamatan dan kenyamanan menunjukkan kemampuan pengemudi dalam memberikan layanan perjalanan yang aman. Penilaiannya dapat dilihat dari kepatuhan terhadap peraturan lalu lintas, kehati-hatian dalam berkendara, penggunaan perlengkapan keselamatan, serta usaha menjaga kenyamanan pelanggan selama perjalanan.

6. Tanggung Jawab terhadap Pesanan

Tanggung jawab menunjukkan kesungguhan pengemudi dalam menyelesaikan setiap pesanan yang telah diambil. Ukuran ini dapat dilihat dari kesediaan menyelesaikan order hingga tujuan, menjaga barang atau

kebutuhan pelanggan, memberikan informasi apabila terjadi kendala, serta bertanggung jawab atas pelayanan yang diberikan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Mondy dan Martocchio (2022: 266) dalam buku *Human Resource Management*, kompensasi merupakan keseluruhan paket imbalan yang diterima individu atas jasa yang diberikan kepada organisasi, yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pemberian kompensasi yang adil dan seimbang akan menciptakan rasa keadilan serta meningkatkan motivasi kerja.

Armstrong (2022:243), kompensasi merupakan imbalan yang diterima individu atas kontribusi dan kinerja yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Dalam penelitian ini, kompensasi diartikan sebagai pendapatan, bonus, insentif, dan penghargaan yang diterima pengemudi ojek online atas layanan yang diberikan.

Menurut Milkovich, Newman, dan Gerhart (2022:35) dalam buku *Compensation*, kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima individu sebagai hasil dari hubungan kerja dengan organisasi. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pembayaran, tetapi juga sebagai sarana pengakuan atas kontribusi individu serta instrumen untuk mengarahkan perilaku kerja agar selaras dengan tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Silaen dkk. (2021:154–156) menyatakan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerja, produktivitas kerja,

kemampuan organisasi, tanggung jawab pekerjaan, kondisi pasar tenaga kerja, serta kebijakan organisasi yang berlaku.

1. Pendidikan dan pengalaman kerja
mencerminkan kompetensi individu dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin banyak pengalaman yang dimiliki, maka semakin besar kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif.
2. Produktivitas kerja
menunjukkan tingkat kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Individu yang mampu menghasilkan kinerja tinggi umumnya memiliki peluang memperoleh kompensasi yang lebih baik dibandingkan individu dengan produktivitas yang rendah.
3. Kemampuan organisasi
berkaitan dengan kondisi keuangan dan kemampuan organisasi dalam memberikan imbalan kepada pekerja. Organisasi dengan kondisi keuangan yang baik cenderung lebih mampu memberikan kompensasi yang kompetitif.
4. Tanggung jawab pekerjaan
berhubungan dengan tingkat kesulitan, beban kerja, dan risiko pekerjaan yang dijalankan. Semakin besar tanggung jawab yang diemban, maka semakin besar pula kompensasi yang layak diberikan.
5. Kondisi pasar tenaga kerja
memengaruhi standar kompensasi berdasarkan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Apabila tenaga kerja dengan keterampilan tertentu terbatas, maka kompensasi yang ditawarkan biasanya akan lebih tinggi.
6. Kebijakan organisasi
menjadi pedoman dalam penetapan sistem kompensasi secara adil dan konsisten. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi, tanggung jawab, dan ketentuan yang berlaku.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Septiani dkk. (2024:191) menyebutkan bahwa indikator kompensasi terdiri dari gaji yang diberikan secara adil, insentif yang sesuai, tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan, dan fasilitas yang memadai. Penjelasan setiap indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaji yang Diberikan Secara Adil
Gaji yang adil menunjukkan bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, waktu, dan kontribusi individu. Dalam konteks

pengemudi ojek online, keadilan imbalan dapat dinilai dari kesesuaian tarif dengan jarak perjalanan, usaha, dan risiko pekerjaan.

2. Insentif yang Sesuai

Insentif merupakan tambahan imbalan yang diberikan berdasarkan hasil atau pencapaian kerja. Bagi pengemudi ojek online, insentif yang sesuai dapat berupa bonus atas jumlah order, penghargaan atas pelayanan yang baik, atau tambahan pendapatan ketika mencapai ketentuan tertentu.

3. Tunjangan yang Sesuai dengan Kebutuhan

Tunjangan merupakan manfaat tambahan di luar pendapatan utama yang diberikan untuk membantu kebutuhan pekerja. Pada pengemudi ojek online, tunjangan dapat berupa perlindungan keselamatan, bantuan kesehatan, asuransi, atau dukungan lain yang berkaitan dengan risiko pekerjaan.

4. Fasilitas yang Memadai

Fasilitas yang memadai merupakan sarana pendukung yang membantu individu melaksanakan pekerjaan. Dalam pekerjaan ojek online, fasilitas dapat berbentuk dukungan komunikasi, perlengkapan keselamatan, informasi operasional, atau fasilitas lain yang mempermudah pelaksanaan layanan.

Menurut Milkovich, Newman, dan Gerhart (2022:35–38) dalam buku *Compensation (14th Edition)*, kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang mencerminkan aspek keadilan, kelayakan, serta keterkaitannya dengan kinerja dan sistem pembayaran. Indikator-indikator tersebut bersifat umum dan dapat digunakan untuk mengukur kompensasi pada berbagai sistem kerja. Adapun indikator kompensasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Keadilan Kompensasi

menunjukkan persepsi individu mengenai apakah kompensasi yang diterima sudah adil dibandingkan dengan beban kerja, tingkat risiko, serta kompensasi yang diterima oleh individu lain yang melakukan pekerjaan sejenis.

2. Kelayakan Kompensasi

mengukur sejauh mana kompensasi dianggap layak dan mampu membantu memenuhi kebutuhan dasar. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan rasa aman serta kepuasan terhadap pekerjaan.

3. Keterkaitan Kompensasi dengan Kinerja

menunjukkan sejauh mana kompensasi yang diterima berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai. Semakin jelas keterkaitan antara hasil kerja dan kompensasi, maka semakin besar peluang kompensasi berfungsi sebagai pendorong peningkatan kinerja.

4. Kejelasan dan Transparansi Sistem Pembayaran

berkaitan dengan sejauh mana individu memahami sistem pembayaran, perhitungan tarif/imbalan, insentif, potongan, serta ketentuan lain yang berlaku. Sistem yang jelas dan transparan dapat meningkatkan kepercayaan terhadap sistem kerja.

5. Ketepatan Waktu Pembayaran
menilai apakah kompensasi dibayarkan tepat waktu sesuai ketentuan. Pembayaran yang lancar dan tepat waktu dapat menjaga motivasi serta mengurangi keluhan.
6. Manfaat Tambahan atau Kompensasi Tidak Langsung
mencakup manfaat selain uang, seperti perlindungan keselamatan, asuransi, fasilitas pendukung, program kesejahteraan, atau bantuan ketika terjadi risiko kerja. Manfaat tambahan dapat meningkatkan persepsi positif terhadap kompensasi secara keseluruhan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Judge (2022:78) dalam buku *Organizational Behavior*, kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti pendapatan, kesempatan pengembangan, hubungan sosial, dukungan organisasi, serta kondisi kerja yang dirasakan selama menjalankan pekerjaan.

Menurut Luthans (2021:141) dalam buku *Organizational Behavior*, kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu mengenai sejauh mana pekerjaannya mampu memberikan hal-hal yang dianggap penting bagi dirinya. Kepuasan kerja terdiri dari beberapa dimensi utama, yaitu pekerjaan itu sendiri, pendapatan, kesempatan pengembangan, pengawasan, serta hubungan sosial di lingkungan kerja.

Menurut Spector (2022:15) dalam buku *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan positif yang muncul sebagai hasil dari interaksi individu dengan lingkungan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, dan ekonomi yang dialami selama bekerja, sehingga sangat bergantung pada kemampuan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadi individu.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2021:141–143) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pekerjaan itu sendiri, pendapatan atau imbalan, kesempatan pengembangan, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi bagaimana individu menilai dan merasakan pekerjaannya.

1. Pekerjaan itu sendiri
berkaitan dengan tingkat ketertarikan individu terhadap pekerjaannya, termasuk kesempatan menggunakan kemampuan, memperoleh pengalaman, dan mencapai hasil kerja yang diharapkan.
2. Pendapatan atau imbalan
berkaitan dengan kesesuaian antara usaha yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima. Semakin adil dan sesuai imbalan yang diperoleh, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
3. Kesempatan pengembangan
berkaitan dengan peluang untuk meningkatkan kemampuan, memperoleh pengalaman, serta mencapai pencapaian kerja yang lebih baik di masa depan.
4. Pengawasan
berkaitan dengan dukungan, kejelasan aturan, dan perlakuan yang adil dari pihak yang mengelola pekerjaan atau organisasi.
5. Hubungan dengan rekan kerja
berkaitan dengan kualitas interaksi dan kerja sama yang terjalin selama bekerja. Hubungan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Mehrad (2021:55–58) mengukur kepuasan kerja melalui lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, pendapatan, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Penjelasan setiap dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan Itu Sendiri
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri menunjukkan sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, sesuai dengan kemampuan, serta memberikan pengalaman dan manfaat bagi individu. Pengemudi ojek online dapat merasa puas apabila pekerjaan memberikan fleksibilitas dan sesuai dengan kebutuhan mereka.
2. Pendapatan
Kepuasan terhadap pendapatan menunjukkan penilaian individu mengenai kesesuaian imbalan dengan usaha, waktu, kontribusi, dan kebutuhan. Pengemudi cenderung merasa puas apabila pendapatan dinilai adil dan mampu membantu memenuhi kebutuhan serta biaya operasional.
3. Promosi
Kepuasan terhadap promosi berkaitan dengan kesempatan untuk berkembang dan memperoleh pencapaian yang lebih baik. Karena pengemudi ojek online umumnya tidak memiliki jenjang jabatan formal, promosi dapat disesuaikan menjadi kesempatan meningkatkan kemampuan, penghargaan, jumlah order, atau pendapatan.
4. Pengawasan
Kepuasan terhadap pengawasan berkaitan dengan dukungan, keadilan, komunikasi, serta cara pihak pengelola mengarahkan pekerjaan. Pada pengemudi ojek online, dimensi ini dapat dilihat dari kejelasan aturan dan dukungan perusahaan ketika terjadi kendala.
5. Rekan Kerja
Kepuasan terhadap rekan kerja menunjukkan kenyamanan dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan saling membantu. Hubungan yang baik antar-pengemudi dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memudahkan pertukaran informasi.

Menurut Robbins dan Judge (2022:78–81) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, pendapatan atau imbalan, kesempatan pengembangan, hubungan dengan rekan kerja, serta pengawasan atau pengelolaan sistem. Indikator-indikator tersebut mencerminkan tingkat kepuasan individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri
berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, memberikan tantangan, dan sesuai dengan kemampuan individu.

2. Kepuasan terhadap Pendapatan atau Imbalan berkaitan dengan persepsi individu mengenai kesesuaian imbalan yang diterima dengan usaha dan kontribusi yang diberikan.
3. Kepuasan terhadap Kesempatan Pengembangan atau Promosi berkaitan dengan peluang untuk berkembang, meningkatkan pencapaian kerja, serta memperoleh penghargaan atau peningkatan pendapatan.
4. Kepuasan terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja berkaitan dengan kualitas interaksi, komunikasi, dan kerja sama yang terjalin dalam lingkungan kerja.
5. Kepuasan terhadap Pengawasan atau Pengelolaan Sistem berkaitan dengan kejelasan aturan, keadilan dalam pengelolaan, serta dukungan yang diberikan kepada individu dalam menjalankan pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar empiris untuk memperkuat penelitian yang dilakukan serta menunjukkan posisi penelitian saat ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Kajian terhadap penelitian terdahulu juga bertujuan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan variabel, objek, serta hasil penelitian yang relevan dengan topik yang dikaji.

Penelitian (Yazin,2022) membahas pengaruh kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja pengemudi PT Grab wilayah Bangkalan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening yang menjembatani hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja pengemudi.

Selanjutnya, penelitian (Felicia dkk.,2023) meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang dianggap adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja, meskipun penelitian tersebut belum mengkaji dampaknya terhadap kinerja.

Penelitian oleh (Pratama dkk.,2022) mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi ojek online. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan konsisten.

Penelitian (Rahman dkk.,2023) secara khusus menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian ini memperkuat konsep mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja, serta menjadi rujukan utama dalam pengembangan model penelitian ini.

Selain itu, penelitian (Malinda dkk.,2024) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online. Namun, penelitian tersebut belum secara spesifik menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama (Tahun)	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi terhadap Kinerja Pengemudi PT Grab Wilayah Bangkalan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi, Moh. Yazin (2022)	Kuantitatif	Kompensasi, motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.	Sama-sama meneliti kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pengemudi ojek online.	Berbeda pada lokasi penelitian, perusahaan, dan adanya variabel motivasi.
2	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pengemudi Ojek Online di Kota Palembang, Felicia dkk. (2023)	Kuantitatif	Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Sama-sama meneliti kompensasi dan kepuasan kerja ojek online	Tidak meneliti kinerja sebagai variabel dependen
3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online, Pratama dkk. (2022)	Kuantitatif	Kepuasan Kerja, Kinerja	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Sama-sama meneliti kepuasan kerja dan kinerja	Tidak menguji pengaruh kompensasi

No	Judul, Nama (Tahun)	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengemudi Ojek Online, Rahman dkk. (2023)	Kuantitatif	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja	Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja	Sama-sama menggunakan model X, Z dan Y (mediasi)	Lokasi penelitian berbeda
5	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online, Malinda dkk. (2024)	Kuantitatif	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Variabel penelitian sama	Tidak menggunakan analisis mediasi

2.3 Hubungan Antar Variabel

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu kinerja sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kompensasi sebagai variabel independen. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan dijelaskan berdasarkan teori serta temuan penelitian terdahulu sebagai berikut.

1. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi yang sesuai dengan beban, hasil, dan risiko pekerjaan dapat meningkatkan motivasi serta mendorong kinerja yang lebih baik. Armstrong (2022:366) menjelaskan bahwa kompensasi dapat memengaruhi perilaku kerja, sedangkan Riyanto, Endri, dan Herlisha (2021:102) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi dapat menimbulkan rasa dihargai serta meningkatkan kepuasan kerja. Silaen dkk. (2021) menjelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula kepuasan kerja individu.

3. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan pekerjaan. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

4. Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

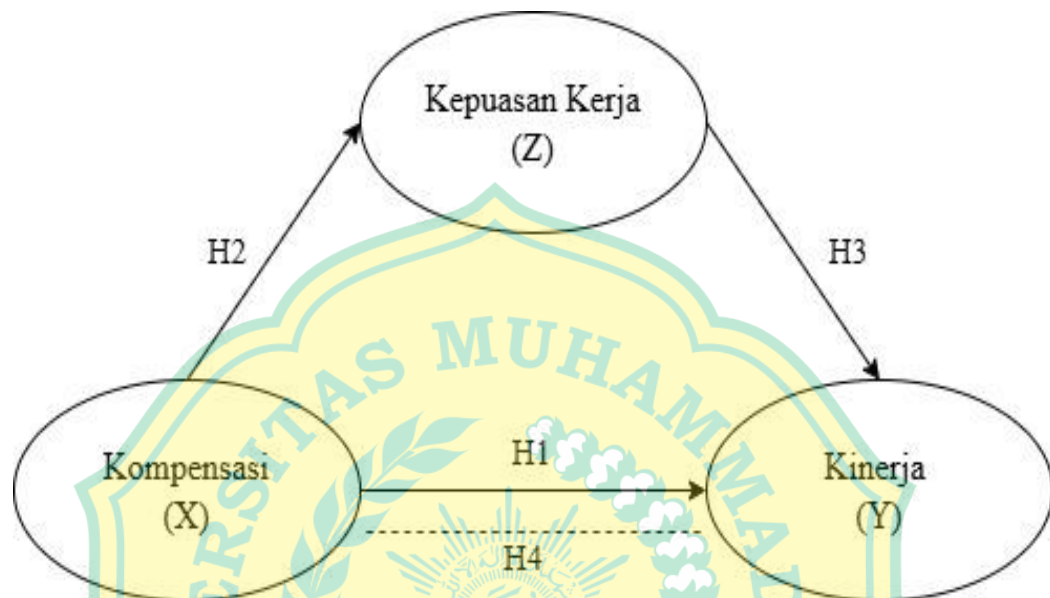
Kepuasan kerja menjembatani pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, kemudian mendorong peningkatan kinerja. Riyanto, Endri, dan Herlisha (2021:102) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kinerja adalah hasil kemampuan dan motivasi individu dalam menjalankan tugas. Kompensasi yang dipersepsikan adil dan layak meningkatkan kepuasan kerja karena individu merasa dihargai. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian mendorong konsistensi, kualitas pelayanan, dan hasil kerja. Jadi, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh kompensasi

terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

1. —————> = pengaruh langsung antarvariabel
2. - - - - - = pengaruh tidak langsung (mediasi)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, penelitian ini menguji hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar.

H2: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan

Aceh Besar.

H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar.

H4: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia wilayah operasi Banda Aceh dan Aceh Besar.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan atau pedoman yang digunakan peneliti untuk mengarahkan proses penelitian agar berjalan secara sistematis dan terarah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2022:38) dalam buku *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, desain penelitian adalah keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Penelitian asosiatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada hubungan sebab-akibat antarvariabel, yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening..

Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji teori melalui pengukuran variabel dan analisis data numerik menggunakan teknik statistik, sehingga hasil penelitian bersifat objektif dan terukur. Menurut Creswell dan Creswell (2021:41) dalam buku *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel serta analisis data numerik menggunakan metode statistik.

Menurut Creswell dan Creswell (2021:219), *explanatory survey* digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel melalui pengujian hipotesis dengan memanfaatkan data kuantitatif yang diperoleh dari responden. Sejalan dengan itu, Januarty, Edward, dan Pakpahan (2020:112) menyatakan bahwa model penelitian yang melibatkan kompensasi sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja sebagai variabel dependen dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam penelitian kuantitatif berbasis *explanatory survey*.

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, karena bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pada ojek online. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian berupa angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan secara objektif dan terukur.

Melalui pendekatan ini, penelitian dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian.

3.1.2 Horizon Waktu

Penelitian ini menggunakan horison waktu cross sectional, yaitu penelitian yang dilakukan pada satu periode waktu tertentu dengan pengambilan data satu

kali dari responden. Data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi aktual pada saat penelitian dilakukan.

Penelitian ini dilaksanakan pada periode September 2025 hingga Juni 2026, meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan laporan akhir.

Tabel 3. 1 Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	September 2025	Oktober 2025	November 2025	Desember 2025	Januari 2026	Februari 2026	Maret 2026	April 2026	Mei 2026	Juni 2026
Pengajuan Judul Proposal										
Survei Awal										
Penyusunan Proposal										
Seminar Proposal										
Pembagian Kuisisioner										
Penyusunan Skripsi										
Sidang										

3.1.3 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu pengemudi ojek online PT. Kimi Zalina Indonesia yang beroperasi di wilayah Banda Aceh dan Aceh Besar. Setiap responden diperlakukan sebagai satu unit analisis karena masing-masing individu memiliki pengalaman, persepsi, dan penilaian yang berbeda mengenai kompensasi yang diterima, kepuasan kerja yang dirasakan, serta kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan aktivitas kerja.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana kompensasi yang diterima oleh setiap individu dapat memengaruhi kepuasan kerja, serta sejauh mana kepuasan kerja tersebut berdampak pada kinerja. Dengan demikian, fokus penelitian diarahkan pada persepsi dan sikap individu sebagai pelaku utama dalam aktivitas kerja, sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara lebih jelas berdasarkan pengalaman langsung responden.

Pemilihan individu sebagai unit analisis dilakukan karena tujuan penelitian ini berkaitan langsung dengan sikap, persepsi, dan tanggapan individu terhadap sistem kompensasi dan implikasinya terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Melalui unit analisis individu, peneliti diharapkan memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti karena data yang dikumpulkan merepresentasikan kondisi yang dialami secara nyata oleh responden.

Menurut Sugiyono (2022:80) dalam buku *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, unit analisis merupakan objek atau subjek yang menjadi fokus utama dalam suatu penelitian. Unit analisis digunakan untuk memahami perilaku, sikap, atau karakteristik subjek penelitian terhadap variabel yang diteliti. Oleh karena itu, penggunaan individu sebagai unit analisis dalam penelitian ini dinilai relevan untuk menghasilkan temuan yang objektif dan sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian tersebut, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi ojek online yang tergabung pada PT. Kimi Zalina Indonesia dan beroperasi di wilayah Banda Aceh dan Aceh Besar. Populasi ini dipilih karena pengemudi merupakan pihak yang menerima kompensasi, merasakan kepuasan kerja, serta menunjukkan kinerja dalam menjalankan aktivitas kerja.

Adapun jumlah populasi pengemudi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang, berdasarkan data internal perusahaan hingga periode Desember 2025.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dan digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2022:81), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi pengemudi relatif kecil, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pengemudi ojek online PT. Kimi Zalina Indonesia.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022:137) dalam buku *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti. Sumber data berfungsi untuk menjawab rumusan masalah penelitian serta membantu peneliti memperoleh hasil yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, sumber data dibedakan menjadi data primer dan data sekunder, yang masing-masing digunakan untuk mendukung keakuratan hasil penelitian.

1. Data Primer merupakan data utama yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, yaitu pengemudi ojek online PT. Kimi Zalina Indonesia.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terkait variabel penelitian, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat mulai dari Sangat Tidak Setuju sampai Sangat Setuju untuk mengukur persepsi dan tanggapan responden terhadap kondisi yang dialami.

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Arianto (2020)

2. Data sekunder merupakan data pendukung yang digunakan untuk melengkapi dan memperkuat analisis penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari profil perusahaan, informasi umum sistem kerja, serta data pendukung operasional yang diperoleh melalui pihak manajemen PT. Kimi Zalina Indonesia. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari buku teks, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2022:63) dalam buku *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Setiap variabel yang digunakan dalam penelitian harus didefinisikan secara jelas agar dapat diukur secara empiris. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri atas tiga jenis, yaitu:

1. Variabel Dependen, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan dalam menjalankan aktivitas kerja berdasarkan kemampuan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam memberikan hasil kerja. Dalam penelitian ini, kinerja diposisikan sebagai variabel terikat karena dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu kompensasi dan kepuasan kerja.
2. Variabel Independen, Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi dan jasa yang telah diberikan.

Kompensasi dapat berupa imbalan finansial maupun nonfinansial, seperti pendapatan, insentif, bonus, atau bentuk penghargaan lainnya. Dalam penelitian ini, kompensasi diposisikan sebagai variabel bebas karena diduga memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.

3. Variabel Intervening, Kepuasan Kerja menggambarkan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja muncul sebagai hasil penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi yang diterima, kondisi kerja, kenyamanan, serta pengalaman kerja secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening, yaitu variabel perantara yang menjelaskan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja.

Tabel 3. 3 Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	Kinerja	kinerja merupakan hasil dari kombinasi kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan kerja (opportunity). Armstrong (2022:115)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kerja Sama 5. Tanggung Jawab 6. Inisiatif Menurut Armstrong (2022: 179)	Likert	A1-A6

2	Kompensasi	kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima individu sebagai hasil dari hubungan kerja dengan organisasi. Milkovich, Newman, dan Gerhart (2022: 35)	1. Keadilan kompensasi 2. Kelayakan kompensasi 3. Keterkaitan kompensasi dengan kinerja 4. Kejelasan dan transparansi sistem pembayaran 5. Ketepatan waktu pembayaran 6. Manfaat tambahan atau kompensasi tidak langsung Menurut Milkovich, Newman, dan Gerhart (2022: 35–38)	Likert	B1-B6
3	Kepuasan Kerja	kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan positif yang muncul sebagai hasil dari interaksi individu dengan lingkungan kerja. Menurut Spector (2022: 15)	1. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri 2. Kepuasan terhadap Pendapatan atau Imbalan 3. Kepuasan terhadap Kesempatan Pengembangan atau promosi 4. Kepuasan terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja 5. Kepuasan terhadap Pengawasan atau Pengelolaan Sistem Robbins dan Judge (2022: 78–81)	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Menurut Ghazali (2021:245), analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antarvariabel yang telah dirumuskan dalam model penelitian. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

Pada penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sesuai dengan kerangka konseptual penelitian, model analisis jalur terdiri atas dua persamaan struktural sebagai berikut.

1. Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

$$Y = a + bX + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Z = a + bX + e \dots\dots\dots(2)$$

$$Y = a + bZ + e \dots\dots\dots(3)$$

2. Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua

$$Y = a + b^1X + b^2Z + e \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X = Kompensasi

Z = Kepuasan Kerja

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Error term (tingkat kesalahan)

Persamaan pertama digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pengemudi. Persamaan kedua digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi.

Berdasarkan kedua persamaan tersebut, analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pengemudi, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi. Selain itu, analisis jalur juga digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pengemudi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen digunakan koefisien korelasi (R), sedangkan besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen diukur menggunakan koefisien determinasi (R^2).

Tabel 3. 4 Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Besar Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00	Tidak ada korelasi
0,01–0,20	Korelasi sangat lemah
0,21–0,40	Korelasi lemah
0,41–0,70	Korelasi sedang
0,71–0,99	Korelasi tinggi
1,00	Korelasi sempurna

Sumber: Sugiyono (2022)

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2022:183), uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas diperlukan agar setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar layak digunakan sebagai alat ukur.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan kuesioner untuk variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja yang diisi oleh responden penelitian, yaitu 40 orang pengemudi ojek online PT. Kimi Zalina Indonesia.

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji validitas ini bertujuan untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu menggambarkan kondisi aktual terkait kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja, sehingga hasil analisis dapat dinilai akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022:184), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur

kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pengemudi. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 40 responden pengemudi ojek online PT. Kimi Zalina Indonesia, untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten sehingga layak digunakan dalam penelitian.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan variabel lain dalam keadaan konstan.

Menurut Sugiyono (2022:244), uji t atau yang dikenal sebagai uji parsial merupakan metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k -1)$. Keputusan terhadap hipotesis diambil dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} melalui pengujian satu sisi. Dasar pengambilan keputusan pengujian:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Kriteria pengujian hipotesis secara langsung dan secara mediasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis uji secara langsung

Hipotesis uji secara langsung merupakan hipotesis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel perantara. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan.

Tabel 3.5 Ketentuan pengujian hipotesis secara langsung

No	Kriteria	Hipotesis
H ₁	$H_0: \beta_1 = 0$ $H_a: \beta_1 \neq 0$	- Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia. - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia.
H ₂	$H_0: \beta_2 = 0$ $H_a: \beta_2 \neq 0$	- Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimi Zalina Indonesia. - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimi Zalina Indonesia.
H ₃	$H_0: \beta_3 = 0$ $H_a: \beta_3 \neq 0$	- Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia. - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia.

2. Hipotesis Uji secara mediasi

Hipotesis uji secara mediasi merupakan hipotesis yang menjelaskan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui variabel perantara (mediasi). Variabel mediasi berfungsi untuk menjelaskan bagaimana atau melalui proses apa

variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen dalam model penelitian.

Tabel 3.6 Ketentuan Pengujian Hipotesis Secara Mediasi

No	Kriteria	Hipotesis
H ₄	H ₀ : $\beta_1 \times \beta_2 = 0$	• Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia.
	H _a : $\beta_1 \times \beta_2 \neq 0$	• Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi ojek online pada PT. Kimi Zalina Indonesia.

3.7.2 Uji Mediasi

Menurut Imam Ghozali (2021:149), uji mediasi digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Pengaruh langsung terjadi apabila variabel independen memengaruhi variabel dependen tanpa melalui variabel lain, sedangkan pengaruh tidak langsung terjadi apabila terdapat variabel ketiga yang berperan sebagai mediator.

Dalam penelitian ini, uji mediasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja (a) dengan koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja (b), sehingga diperoleh nilai ab.

Mediasi terjadi apabila kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

Adapun model regresi dalam pengujian mediasi adalah sebagai berikut:

1. Jalur a ($X \rightarrow Z$)
 $Z = \alpha + aX + e_1$
2. Jalur b dan c ($Z \text{ dan } X \rightarrow Y$)
 $Y = \beta + bZ + cX + e_2$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung dalam model mediasi, digunakan rumus Sobel Test. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2}} \dots\dots\dots (5)$$

Keterangan:

α = Koefisien Regresi dari X ke Z Jalur a
 b = Koefisien Regresi dari Z ke Y Jalur b
 SE_a = Standar Error Koefisien a
 SE_b = Standar Error Koefisien a
 Z = Nilai Z dari Sobel Test, Mengikuti Distribusi Normal Standar

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Keterangan:

ab = hasil perkalian koefisien a dan b
 sab = standar error dari koefisien ab

Menurut Ghozali (2021:248-249), nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai-nilai t_{tabel} , jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel menjadi kurang konservatif (Ghozali, 2021:248-249). Untuk menguji pengaruh perubahan variabel tidak langsung dilihat dari signifikansi dengan taraf ($5\% = 0,05$).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Kimi Zalina Indonesia

PT Kimi Zalina Indonesia merupakan perusahaan transportasi lokal yang bergerak di bidang jasa transportasi dan layanan pendukung kebutuhan harian khusus perempuan. Perusahaan ini beroperasi di wilayah Banda Aceh dan Aceh Besar dengan mengusung konsep layanan yang mengutamakan keamanan, kenyamanan, dan privasi bagi perempuan. Dalam pelaksanaannya, layanan KIMI ditujukan khusus bagi perempuan, baik sebagai pelanggan maupun sebagai pengemudi. Selain menyediakan layanan transportasi, perusahaan juga melayani pembelian dan pengantaran barang guna membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat, khususnya mahasiswa dan ibu rumah tangga.

PT Kimi Zalina Indonesia didirikan sebagai respons terhadap kebutuhan masyarakat akan layanan transportasi yang aman dan nyaman bagi perempuan. Kehadiran KIMI dilatarbelakangi oleh meningkatnya kebutuhan transportasi yang mampu memberikan rasa aman dalam beraktivitas sehari-hari. Sejak awal berdiri, perusahaan memanfaatkan WhatsApp Group sebagai media utama dalam menerima dan mengelola pesanan pelanggan. Sistem tersebut dipilih karena mudah digunakan dan dapat menjangkau pelanggan secara cepat tanpa memerlukan aplikasi khusus.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Kimi Zalina Indonesia memiliki struktur organisasi yang terdiri atas pimpinan perusahaan, divisi

operasional, divisi pemasaran dan komunikasi, staf administrasi, serta pengemudi. Divisi operasional bertanggung jawab mengelola kegiatan layanan dan koordinasi operasional perusahaan, sedangkan divisi pemasaran dan komunikasi bertugas melaksanakan kegiatan promosi serta membangun hubungan dengan pelanggan. Saat ini, perusahaan didukung oleh sekitar 40 pengemudi aktif yang beroperasi di wilayah Banda Aceh dan Aceh Besar serta sekitar 4 orang staf yang membantu pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan.

Layanan yang disediakan oleh PT Kimi Zalina Indonesia meliputi layanan antar jemput penumpang, layanan pengantaran barang, serta layanan pembelian makanan dan kebutuhan harian. Berbagai layanan tersebut dirancang untuk memberikan kemudahan, efisiensi, dan fleksibilitas bagi pelanggan dalam memenuhi kebutuhan mobilitas maupun kebutuhan sehari-hari.

Gambar 4.1 Daftar Tarif Layanan PT Kimi Zalina Indonesia



Daftar Tarif KIMI !	
1.Uin/Usk-rukoh/darussalam/lingkar kampus.	= 6k
2.Uin/Usk-tanjung selmat/tungkop.	= 9k
3.Uin/Usk-Baet.	= 8k
4.Uin/Usk-kaju.	= 13k
5.Uin/Usk lamnyong/lamgugop.	= 8k
6.Uin/Usk-sp mesra/jeulingke/gp pineung.	= 13k
7.Uin/Usk-blankrueng.	= 8k
8.Uin/Usk-limpok.	= 7k
9.Uin/Usk-lamreung/ulee kareng.	= 13k
10.Uin/Usk-lambhuk/lampineung.	= 14k
11.Ubbg-baet/rukoh/darusslam.	= 6k
Gofood bisa ditambah 2k-3k dari jarak yang tercantum	

 kimi.aceh
  0895-6000-00263
  #riderssharingperempuan

Gambar 4.1 menunjukkan daftar tarif layanan yang diterapkan oleh PT Kimi Zalina Indonesia berdasarkan wilayah tujuan dan jarak perjalanan. Tarif yang berlaku berbeda untuk setiap lokasi tujuan dengan kisaran tarif mulai dari Rp6.000 hingga Rp14.000. Selain layanan antar jemput, perusahaan juga menyediakan layanan pembelian makanan dan kebutuhan harian dengan biaya tambahan sesuai ketentuan yang berlaku. Penerapan tarif yang jelas bertujuan memberikan kepastian biaya kepada pelanggan sebelum menggunakan layanan serta mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Untuk mendukung pelaksanaan layanan, PT Kimi Zalina Indonesia memanfaatkan beberapa grup WhatsApp sebagai sarana komunikasi dan koordinasi. Sistem ini digunakan untuk memudahkan penyampaian informasi pesanan serta mempercepat proses pelayanan kepada pelanggan.

Gambar 4.2 Grup Operasional PT. Kimi Zalina Indonesia

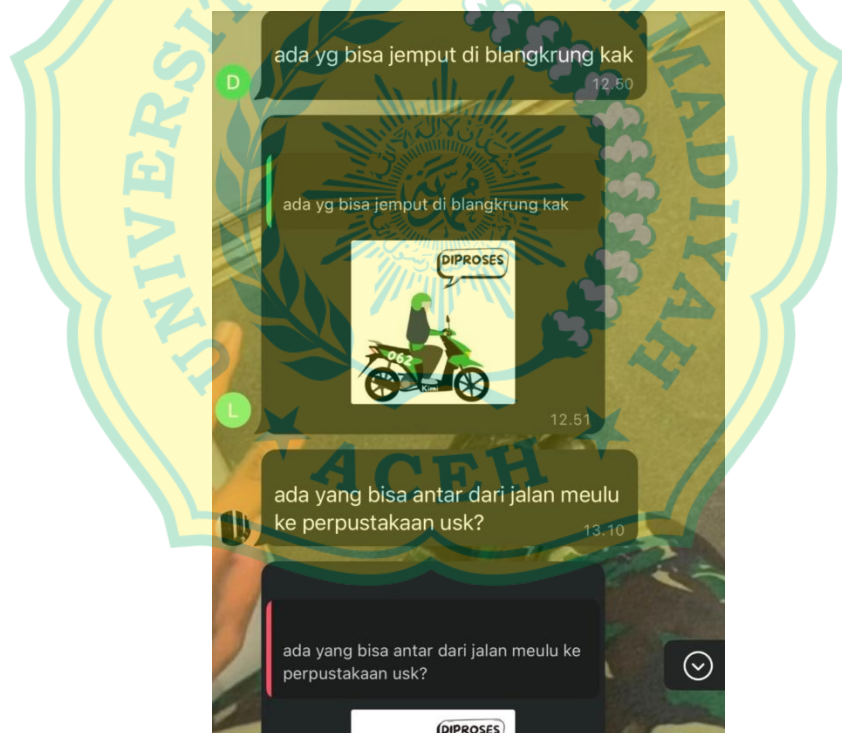


Gambar 4.2 menunjukkan grup operasional yang digunakan oleh PT Kimi Zalina Indonesia dalam menjalankan kegiatan layanan. Terdapat tiga grup utama yang digunakan sebagai media komunikasi dengan pelanggan, yaitu Grup KIMI, KIMI 2, dan KIMI 3. Selain itu, terdapat satu grup khusus yang digunakan oleh

pengemudi dan staf administrasi sebagai sarana koordinasi internal. Penggunaan WhatsApp Group memungkinkan proses komunikasi berlangsung lebih cepat sehingga memudahkan pengelolaan layanan dan koordinasi operasional perusahaan.

Proses pemesanan layanan dilakukan secara langsung melalui WhatsApp Group. Pelanggan menyampaikan lokasi penjemputan dan tujuan perjalanan, kemudian pengemudi yang tersedia akan merespons dan mengambil pesanan tersebut.

Gambar 4.3 Proses Pemesanan Layanan Melalui WhatsApp Group



Gambar 4.3 menunjukkan proses pemesanan layanan yang dilakukan melalui WhatsApp Group. Pelanggan menyampaikan informasi lokasi penjemputan dan tujuan perjalanan, kemudian pengemudi yang tersedia akan memberikan respons sebagai tanda bahwa pesanan sedang diproses. Sistem

pemesanan yang digunakan masih bersifat manual dan mengandalkan komunikasi langsung antara pelanggan dan pengemudi.

Sistem kerja tersebut mengharuskan pengemudi untuk aktif memantau grup, merespons pesanan yang masuk, serta memberikan pelayanan kepada pelanggan secara cepat dan tepat. Mekanisme ini menjadi bagian dari operasional harian PT Kimi Zalina Indonesia dalam memberikan layanan transportasi kepada pelanggan.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 40 orang pengemudi PT Kimi Zalina Indonesia sebagai responden. Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil pengemudi yang menjadi objek penelitian.

Dilihat dari status perkawinan, mayoritas responden belum menikah dengan jumlah 37 orang (92,5%), sedangkan responden yang telah menikah hanya berjumlah 3 orang (7,5%). Kondisi ini menunjukkan bahwa pengemudi KIMI didominasi oleh perempuan yang belum berkeluarga.

Dari segi usia, kelompok umur 20-25 tahun mendominasi dengan jumlah 34 orang (85%). Sementara itu, responden berusia 25-30 tahun sebanyak 5 orang (12,5%) dan hanya 1 orang (2,5%) yang berusia di atas 40 tahun. Komposisi tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pengemudi berada pada usia produktif yang umumnya memiliki mobilitas dan kemampuan kerja yang baik.

Tingkat pendidikan responden cukup beragam, namun lulusan SMA/SMK/ sederajat mendominasi dengan jumlah 29 orang (72,5%). Selain itu, terdapat 1 orang (2,5%) lulusan Diploma dan 10 orang (25%) lulusan Sarjana.

Data ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai pengemudi KIMI dapat dijalankan oleh individu dengan latar belakang pendidikan yang berbeda.

Jika ditinjau dari masa kerja, sebagian besar pengemudi telah bergabung selama 1-3 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (67,5%). Responden dengan masa kerja kurang dari 6 bulan dan 6 bulan hingga 1 tahun masing-masing berjumlah 4 orang (10%), sedangkan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 5 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pengemudi memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan pekerjaannya.

Aktivitas kerja responden terlihat dari jumlah order yang diterima setiap hari. Sebanyak 21 orang (52,5%) memperoleh 5-10 order per hari, diikuti oleh 9 orang (22,5%) yang menerima 11-15 order. Sementara itu, 6 orang (15%) memperoleh kurang dari 5 order dan 4 orang (10%) menerima lebih dari 15 order per hari. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar pengemudi memiliki tingkat aktivitas kerja yang relatif stabil.

Dari sisi status pekerjaan, sebanyak 35 orang (87,5%) menjadikan pekerjaan sebagai pengemudi KIMI sebagai pekerjaan sampingan, sedangkan 5 orang (12,5%) menjadikannya sebagai pekerjaan utama. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengemudi memanfaatkan pekerjaan di KIMI sebagai sumber pendapatan tambahan.

Secara umum, profil responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan berusia 20-25 tahun, belum menikah, berpendidikan SMA/SMK/ sederajat, memiliki masa kerja 1-3 tahun, menerima rata-rata 5-10

order per hari, serta menjadikan pekerjaan sebagai pengemudi KIMI sebagai pekerjaan sampingan.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Status Perkawinan	Belum Menikah	37	92.5
	Menikah	3	7.5
	Total	40	100.0
Umur	20-25 Tahun	34	85.0
	25-30 Tahun	5	12.5
	>40 Tahun	1	2.5
	Total	40	100.0
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	29	72.5
	Diploma (D3)	1	2.5
	Sarjana (S1)	10	25.0
	Total	40	100.0
Lama Bekerja	< 6 Bulan	4	10.0
	6 Bulan - 1 Tahun	4	10.0
	1 - 3 Tahun	27	67.5
	> 3 Tahun	5	12.5
	Total	40	100.0
Rata-rata Jumlah Order Per Hari	< 5 Order	6	15.0
	5 - 10 Order	21	52.5
	11 - 15 Order	9	22.5
	> 15 Order	4	10.0
	Total	40	100.0
Status Pekerjaan	Pekerjaan Utama	5	12.5
	Pekerjaan Sampingan	35	87.5
	Total	40	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2026.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Pada tabel berikut ini akan digambarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja pada pengemudi ojek online PT Kimi Zalina Indonesia berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Analisis ini bertujuan untuk

memperoleh gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap variabel kinerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya menyelesaikan order dengan baik sesuai prosedur perusahaan.	1	2.5	0	0.0	0	0.0	24	60.0	15	37.5	4.30
2	Saya mampu menyelesaikan order dalam jumlah yang sesuai target/kemampuan kerja saya.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	24	60.0	16	40.0	4.40
3	Saya selalu berusaha tepat waktu dalam menjemput dan mengantar customer.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	24	60.0	16	40.0	4.40
4	Saya memberikan pelayanan yang sopan dan ramah kepada customer.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	17	42.5	23	57.5	4.58
5	Saya menjaga keselamatan dan kenyamanan customer selama perjalanan.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	17	42.5	23	57.5	4.58
6	Saya bertanggung jawab terhadap setiap order yang saya ambil sampai selesai.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	17	42.5	23	57.5	4.58
Total												4.47

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa nilai rata-rata skor pada variabel kinerja adalah sebesar 4,47. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata skor tertinggi pada variabel kinerja terdapat pada indikator A4, A5, dan A6 dengan nilai sebesar 4,58. Pernyataan tersebut berkaitan dengan pelayanan yang sopan dan ramah kepada customer, menjaga keselamatan serta kenyamanan customer selama perjalanan,

dan bertanggung jawab terhadap setiap order yang diambil sampai selesai. Hal ini menunjukkan bahwa pengemudi ojek online pada PT Kimi Zalina Indonesia memiliki tanggung jawab kerja, pelayanan, serta perhatian yang baik terhadap kenyamanan customer. Sedangkan rata-rata skor terendah terdapat pada indikator A1 dengan nilai sebesar 4,30, namun tetap termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pernyataan tersebut yaitu “Saya menyelesaikan order dengan baik sesuai prosedur perusahaan”. Artinya, secara umum pengemudi tetap mampu menyelesaikan order sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Pada tabel berikut ini akan digambarkan hasil analisis deskriptif variabel kompensasi pada pengemudi ojek online PT Kimi Zalina Indonesia berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden. Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kompensasi yang diterima selama bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasa kompensasi yang saya terima sesuai dengan usaha yang saya lakukan.	0	0.0	0	0.0	10	25.0	25	62.5	5	12.5	3.88
2	Saya merasa pendapatan yang saya peroleh cukup membantu memenuhi kebutuhan saya.	0	0.0	2	5.0	12	30.0	22	55.0	4	10.0	3.70
3	Saya merasa ada hubungan antara kinerja saya dengan jumlah pendapatan yang saya terima.	0	0.0	1	2.5	9	22.5	20	50.0	10	25.0	3.98

4	Saya memahami sistem perhitungan pendapatan, insentif, dan potongan yang berlaku.	0	0.0	1	2.5	4	10.0	26	65.0	9	22.5	4.08
5	Saya menerima pembayaran hasil kerja saya secara tepat waktu.	0	0.0	1	2.5	3	7.5	29	72.5	7	17.5	4.05
6	Saya memperoleh manfaat tambahan yang membantu mendukung aktivitas kerja saya.	0	0.0	1	2.5	2	5.0	29	72.5	8	20.0	4.10
Total												3.96

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa nilai rata-rata skor pada variabel kompensasi adalah sebesar 3,96. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata skor tertinggi pada variabel kompensasi terdapat pada indikator B6 dengan nilai sebesar 4,10, yaitu pada pernyataan “Saya memperoleh manfaat tambahan yang membantu mendukung aktivitas kerja saya”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengemudi merasa adanya manfaat tambahan yang dapat membantu dalam menunjang aktivitas kerja mereka. Sedangkan rata-rata skor terendah terdapat pada indikator B2 dengan nilai sebesar 3,70, yaitu pada pernyataan “Saya merasa pendapatan yang saya peroleh cukup membantu memenuhi kebutuhan saya”. Meskipun menjadi skor terendah, nilai tersebut masih termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa pendapatan yang diterima pengemudi dinilai cukup membantu, namun masih terdapat sebagian responden yang merasa bahwa pendapatan tersebut belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan mereka secara maksimal.

4.3.3 Analisis Deskripsif Variabel Kepuasan Kerja

Pada tabel berikut ini akan digambarkan hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja pada pengemudi ojek online PT Kimi Zalina Indonesia berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pengemudi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasa pekerjaan sebagai pengemudi ojek online sesuai dengan kebutuhan saya.	1	2.5	0	0.0	17	42.5	20	50.0	2	5.0	3.55
2	Saya merasa pendapatan yang saya peroleh cukup memuaskan bagi saya.	0	0.0	2	5.0	9	22.5	27	67.5	2	5.0	3.73
3	Saya merasa memiliki kesempatan untuk meningkatkan penghasilan melalui usaha dan kinerja.	0	0.0	1	2.5	4	10.0	30	75.0	5	12.5	3.98
4	Saya merasa nyaman dalam berinteraksi dengan sesama pengemudi lainnya.	0	0.0	3	7.5	4	10.0	25	62.5	8	20.0	3.95
5	Saya merasa sistem dan aturan kerja yang berlaku mudah dipahami dan dijalankan.	0	0.0	2	5.0	2	5.0	29	72.5	7	17.5	4.03
Total												3.85

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.12, diketahui bahwa nilai rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,85. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel

kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata skor tertinggi pada variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator C5 dengan nilai sebesar 4,03, yaitu pada pernyataan “Saya merasa sistem dan aturan kerja yang berlaku mudah dipahami dan dijalankan”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengemudi merasa sistem dan aturan kerja yang diterapkan cukup jelas serta mudah untuk dijalankan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sedangkan rata-rata skor terendah terdapat pada indikator C1 dengan nilai sebesar 3,55, yaitu pada pernyataan “Saya merasa pekerjaan sebagai pengemudi ojek online sesuai dengan kebutuhan saya”. Meskipun menjadi nilai terendah, indikator tersebut tetap berada dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa secara umum pekerjaan sebagai pengemudi ojek online masih dinilai sesuai dengan kebutuhan responden, meskipun tingkat kesesuaiannya belum sekuat indikator lainnya.

4.4 Hasil Pengujian Validitas dan Rehabilitas

4.4.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 40 orang dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan dengan rumus $df=n-2$, sehingga diperoleh $df=40-2= 38$. Berdasarkan df 38, nilai r tabel sebesar 0,312. Dengan demikian, item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel (0,312). Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Uji Validitas

No.	Variabel	Butir	Nilai R hitung	Nilai R tabel (N=40)	Keterangan
1	Kinerja (Y)	A1	0,753	0,312	Valid
		A2	0,761		Valid
		A3	0,802		Valid
		A4	0,820		Valid
		A5	0,799		Valid
		A6	0,738		Valid
2	Kompensasi (X)	B1	0,666	0,312	Valid
		B2	0,693		Valid
		B3	0,856		Valid
		B4	0,795		Valid
		B5	0,771		Valid
		B6	0,829		Valid
3	Kepuasan Kerja (Z)	C1	0,561	0,312	Valid
		C2	0,671		Valid
		C3	0,637		Valid
		C4	0,653		Valid
		C5	0,710		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.2, hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja (Y) terdiri dari 6 item pernyataan yang dilambangkan dengan kode A1, A2, A3, A4, A5, dan A6. Nilai r hitung terendah pada variabel ini sebesar 0,738, lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,312, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan valid.
2. Variabel Kompensasi (X) terdiri dari 6 item pernyataan yang dilambangkan dengan kode B1, B2, B3, B4, B5, dan B6. Nilai r hitung terendah pada variabel ini sebesar 0,666, lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,312, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi dinyatakan valid.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terdiri dari 5 item pernyataan yang dilambangkan dengan kode C1, C2, C3, C4, dan C5. Nilai r hitung terendah pada variabel ini sebesar 0,561, lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,312, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja (Y), Kompensasi (X), dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu, seluruh item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan secara berulang pada objek yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,60$, sedangkan apabila nilai $\alpha < 0,60$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kinerja (Y)	6	0,861	Reliabel
2	Kompensasi (X)	6	0,859	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	5	0,644	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel yaitu variabel Kinerja diperoleh nilai sebesar 0,861, variabel Kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,859, dan variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai sebesar 0,644. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada variabel Kinerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel serta layak digunakan dalam penelitian ini.

4.5 Uji Asumsi Klasik

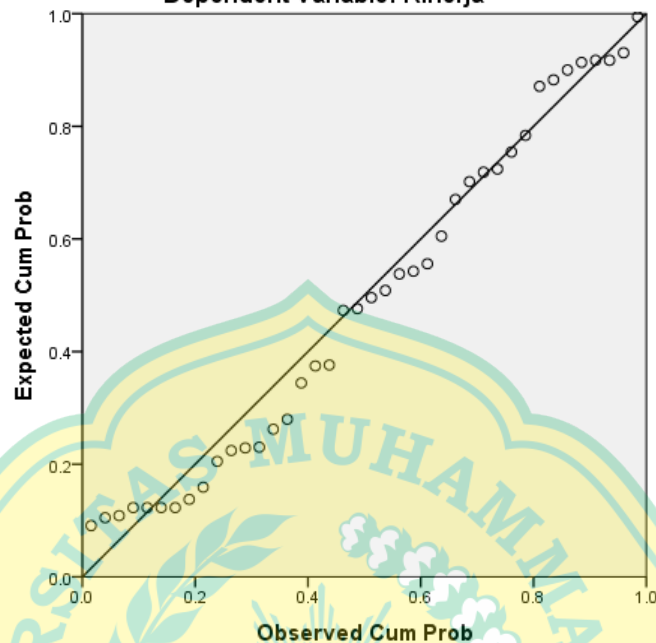
4.5.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan analisis grafik yang diperoleh dari hasil pengolahan regresi melalui program SPSS. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas didasarkan pada penyebaran titik-titik pada grafik *Normal P-P Plot*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut:

Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Sebaliknya, apabila titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis, maka data dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal. Karena hasil penelitian ini menunjukkan pola yang mengikuti garis diagonal, maka model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Pengujian ini didasarkan pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompensasi (X)	0,484	2,064	Non Multikolinieritas
2	Kepuasan Kerja (Z)	0,484	2,064	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,484 dan *VIF* sebesar 2,064, serta variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,484 dan *VIF* sebesar 2,064.

Karena seluruh nilai *VIF* berada di bawah 10 dan nilai *Tolerance* di atas 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

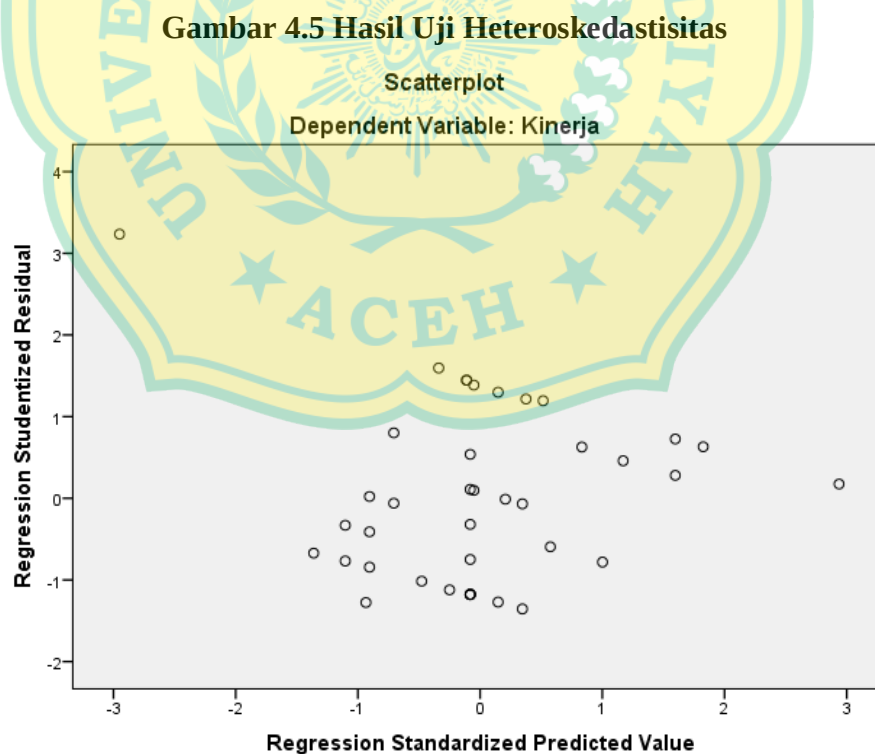
Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi secara kuat, sehingga model regresi layak digunakan.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastis.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi (*ZPRED*) dan residual (*SRESID*) yang diperoleh dari hasil output SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Gambar 4.3, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Selain itu, titik-titik juga tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat konstan sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.6 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

4.6.1.1 Analisis Sub Struktur 1

Analisis sub struktur 1 digunakan untuk menilai pengaruh langsung antarvariabel melalui regresi linear sederhana. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja (H1) dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (H3) disajikan dalam satu tabel karena kedua model menggunakan kinerja sebagai variabel dependen. Walaupun disajikan bersama, masing-masing hubungan diperoleh dari pengujian regresi yang dilakukan secara terpisah.

Tabel 4.8 Nilai Koefisien Regresi Pengaruh Langsung Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta (Model H1)	19,710	2,985		6,604	0,000
Kompensasi (X)	0,299	0,125	0,363	2,403	0,021
R	0,363				
R Square	0,132				
Konstanta (Model H3)	23,128	3,552		6,512	0,000
Kepuasan Kerja (Z)	0,192	0,184	0,168	1,048	0,301
R	0,168				
R Square	0,028				

Variabel dependen: Kinerja Pengemudi Ojek Online (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.6, persamaan regresi untuk masing-masing model dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 19,710 + 0,299X + e$$

$$Y = 23,128 + 0,192Z + e$$

1. Pada model H1, koefisien regresi kompensasi sebesar 0,299 menunjukkan arah pengaruh positif. Artinya, setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan diperkirakan meningkatkan kinerja sebesar 0,299 satuan. Nilai Beta sebesar 0,363 menunjukkan besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja dalam bentuk koefisien terstandarisasi.
2. Nilai t hitung kompensasi sebesar 2,403 dengan signifikansi 0,021. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Dengan demikian, H1 diterima.

3. Nilai R pada model H1 sebesar 0,363 menunjukkan hubungan yang tergolong lemah. Nilai R Square sebesar 0,132 berarti kompensasi mampu menjelaskan perubahan kinerja sebesar 13,2%, sedangkan 86,8% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model regresi ini.
4. Pada model H3, koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,192 menunjukkan arah hubungan positif. Namun, nilai t hitung sebesar 1,048 dengan signifikansi 0,301 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi dan H3 ditolak.
5. Nilai R pada model H3 sebesar 0,168 menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Nilai R Square sebesar 0,028 menunjukkan bahwa kepuasan kerja hanya menjelaskan 2,8% variasi kinerja, sedangkan 97,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Selanjutnya, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diuji untuk memperoleh koefisien jalur X menuju Z. Koefisien ini diperlukan dalam perhitungan pengaruh tidak langsung pada model mediasi.

Tabel 4.9 Nilai Koefisien Regresi Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	6,971	1,942		3,589	0,001
Kompensasi (X)	0,515	0,081	0,718	6,359	0,000
R	0,718				
R Square	0,516				

Variabel dependen: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.7, persamaan regresi sub struktur 1 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Z = 6,971 + 0,515X + e_1$$

1. Konstanta sebesar 6,971 menunjukkan nilai dasar kepuasan kerja ketika kompensasi dianggap tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,515 menunjukkan pengaruh yang searah. Setiap kenaikan kompensasi satu satuan diperkirakan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,515 satuan. Nilai Beta sebesar 0,718 digunakan sebagai koefisien jalur pengaruh langsung X terhadap Z.
3. Nilai t hitung sebesar 6,359 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena 0,000 lebih kecil dari 0,05, H2 diterima.
4. Nilai R sebesar 0,718 menunjukkan hubungan yang tinggi antara kompensasi dan kepuasan kerja. Nilai R Square sebesar 0,516 berarti kompensasi menjelaskan 51,6% variasi kepuasan kerja, sedangkan 48,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Besarnya residual sub struktur 1 adalah $e_1 = \sqrt{(1 - 0,516)} = 0,696$.

4.6.1.2 Analisis Sub Struktur 2

Analisis sub struktur 2 dilakukan untuk menguji pengaruh langsung kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pengemudi (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pengemudi pada model penelitian.

Hasil analisis regresi sub struktur 2 diperoleh melalui pengujian regresi linear berganda dengan memasukkan variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel prediktor terhadap kinerja pengemudi sebagai variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Nilai Koefisien Regresi Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X) terhadap Kinerja (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	21,250	3,464		6,135	0,000
Kompensasi (X)	0,413	0,179	0,501	2,302	0,027
Kepuasan Kerja (Z)	-0,221	0,250	-0,192	-0,884	0,383
R	0,387				
R Square	0,150				

Dependent Variable: Kinerja Pengemudi (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 21,250 + 0,413X - 0,221Z + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 21,250 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Z) dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai tetap, maka nilai kinerja pengemudi (Y) berada pada nilai sebesar 21,250.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,413 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kinerja pengemudi sebesar 0,413 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap. Nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,221 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan menurunkan nilai kinerja pengemudi sebesar 0,221 satuan dengan asumsi kompensasi tetap. Namun, nilai signifikansi sebesar $0,383 > 0,05$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengemudi pada model sub struktur 2.
4. Nilai R Square sebesar 0,150 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pengemudi sebesar 15%, sedangkan sisanya sebesar 85% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.7 Hasil pembuktian Hipotesis

4.7.1 Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu terhadap

variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Variabel	B	Sig.	T hitung	T tabel
H1	Kompensasi (X) terhadap Kinerja Pengemudi (Y)	0,299	0,021	2,403	1,986
H2	Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,515	0,000	6,359	1,986
H3	Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pengemudi (Y)	0,192	0,301	1,048	1,986

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka hasil pengujian hipotesis pada uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

H1: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pengemudi, Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,299 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$), serta diperoleh nilai t hitung sebesar 2,403 lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 ($2,403 > 1,986$).

H2: Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,515, nilai signifikansi sebesar 0,000, serta nilai t hitung sebesar 6,359 lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 ($6,359 > 1,986$).

H3: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,192, nilai signifikansi sebesar 0,301, serta nilai t hitung sebesar 1,048 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,986 ($1,048 < 1,986$).

4.7.2 Uji Mediasi

Dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Variabel mediasi merupakan variabel yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis jalur dan uji Sobel untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 4.12 Pengaruh Mediasi

No	Pengaruh Variabel	Model	B	Sig
1	Kompensasi (X) terhadap Kinerja Pengemudi (Y)	$X - Y$	0,299	0,021
2	Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pengemudi (Y)	$Z - Y$	-0,221	0,383
3	Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	$X - Z$	0,515	0,000
4	Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Pengemudi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	$(X - Z) \times (Z - Y)$	-0,114	0,381
Total Pengaruh		$X - Y + (X - Z \times Z - Y)$	0,185	
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	

Sumber: Data primer diolah, 2026

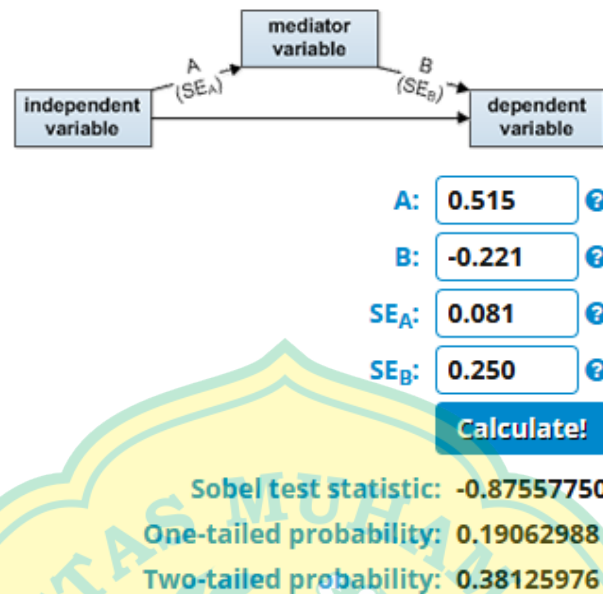
H4: Tabel tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pengemudi sebesar 0,299. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,515, sedangkan kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi sebesar -0,221. Pengaruh tidak langsung diperoleh melalui perkalian jalur $X \rightarrow Z$ dan $Z \rightarrow Y$ yaitu $0,515 \times (-0,221)$ sebesar -0,114.

Untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi, maka dilakukan pengujian Sobel Test. Uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung (indirect effect) melalui variabel mediasi dengan membandingkan nilai hasil perhitungan Sobel dengan nilai kritis pada tingkat signifikansi tertentu.

Pengujian Sobel dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien jalur a (pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja) dan koefisien jalur b (pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi), beserta nilai standar error dari masing-masing jalur. Apabila nilai Sobel test statistic $>$ Z-score 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, apabila nilai Sobel test statistic lebih kecil dari 1,96, maka pengaruh mediasi dinyatakan tidak signifikan.

Adapun nilai yang digunakan dalam pengujian Sobel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.6 Hasil Uji Screenshot Sobel Test Online



Sumber: [https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31\(2026\)](https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31(2026))

Berdasarkan hasil perhitungan Sobel Test pada gambar tersebut, diperoleh nilai Sobel test statistic sebesar -0,87557750 dengan nilai two-tailed probability sebesar 0,38125976. Nilai probabilitas tersebut lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi 0,05 ($0,38125976 > 0,05$). Selain itu, nilai absolut Sobel test statistic sebesar 0,875 lebih kecil dibandingkan nilai kritis Z-score sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pengemudi melalui kepuasan kerja tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, kepuasan kerja belum terbukti berperan sebagai variabel mediasi (intervening) pada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pengemudi.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,403 > t tabel 1,986 dengan nilai signifikansi $0,021 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pengemudi dinyatakan diterima.

Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,299, menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja pengemudi. Hasil penelitian ini mendukung bahwa kompensasi yang sesuai dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

4.8.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 6,359 > t tabel 1,986 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,515 menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pengemudi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja.

4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 1,048 < t tabel 1,986 dengan nilai signifikansi $0,301 > \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan ditolak.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,192 menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pengemudi. Kinerja pengemudi kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, insentif, tuntutan pekerjaan, dan kondisi kerja.

4.8.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pengemudi sebesar 0,299, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar -0,114. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai Sobel Test sebesar -0,875 lebih kecil dari Z-Score 1,96 dengan nilai probabilitas $0,381 > 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pengemudi melalui kepuasan kerja tidak signifikan. Dengan demikian, kepuasan kerja belum terbukti sebagai variabel intervening pada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pengemudi.

Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pengemudi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dinyatakan ditolak.

4.9 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi dan kepuasan kerja, namun kepuasan kerja belum terbukti sebagai variabel intervening pada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pengemudi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja pengemudi.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pengemudi ojek online. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengoptimalkan sistem kompensasi yang diberikan agar sesuai dengan kontribusi dan beban kerja pengemudi.

Penelitian ini menggambarkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi lebih dominan terjadi secara langsung dibandingkan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam hal ini, perusahaan sebaiknya terus mengevaluasi sistem kompensasi, seperti pemberian insentif dan penghargaan kerja, karena faktor tersebut terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pengemudi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh pengemudi, maka semakin meningkat pula kinerja yang diberikan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, usaha, dan kontribusi pengemudi dapat mendorong pengemudi untuk bekerja lebih optimal.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pengemudi yang merasa memperoleh kompensasi yang sesuai akan memiliki persepsi yang lebih baik terhadap pekerjaannya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pengemudi, maka kecenderungan untuk memberikan kinerja yang lebih baik juga semakin meningkat.
4. Kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening pada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pengemudi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengemudi lebih

kuat terjadi secara langsung dibandingkan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan kompensasi secara langsung memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pengemudi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan/Manajemen

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan dapat terus mengevaluasi dan mengembangkan sistem kompensasi agar sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi pengemudi. Pemberian kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong peningkatan kinerja pengemudi. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek yang mendukung kepuasan kerja, seperti komunikasi, informasi pekerjaan, dan dukungan operasional agar tercipta pengalaman kerja yang lebih baik.

2. Bagi Pengemudi

Pengemudi diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja melalui peningkatan profesionalitas, kedisiplinan, pelayanan kepada pelanggan, serta pemanfaatan fitur digital yang tersedia pada platform. Kinerja yang baik tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan, tetapi juga dapat meningkatkan peluang memperoleh pendapatan dan penghargaan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengembangan kajian dengan cakupan penelitian yang lebih luas, baik dari segi jumlah responden, karakteristik responden, maupun objek penelitian yang digunakan. Hal tersebut diperlukan agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pengemudi.



DAFTAR PUSTAKA

- Arianto. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Prenadamedia Group.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Felicia, N. E., Anggreni, L., Anzaini, M. S., & Mettathirta, R. (2023). Multidisiplin Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Penegemudi Ojek Online di Kota Palembang 2023. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(11), 214–225.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Januarty, W., Edward, Y. R., Pakpahan, E., & Purba, K. (2020). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir. *International Journal of Research and Review*, 7(8), xx–xx.
- Lestari, R., & Wibowo, A. (2020). Job satisfaction and employee performance: Evidence from service sector. *Journal of Management and Business Research*, 20(1), 1–10.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14 ed.). Information Age Publishing.
- Malinda. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online*.
- Martocchio, J. J. (2022). *Human Resource Management* (15 ed.). Pearson.
- Pratama. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online*.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>

- Putri, A. R., & Riyanto, S. (2021). Compensation, work motivation, and employee performance in digital-based service industries. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 857–865. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0857>
- Rahman, A. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Rahmawati, N., Nugroho, R. S., & Prasetyo, A. (2023). The mediating role of job satisfaction on the relationship between compensation and employee performance. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2189104. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189104>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, Rachmat S., R. A., Gusnafirtri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). *Manajemen Kompensasi*. PT Sada Kurnia Pustaka.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Yazin, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi PT. Grab Wilayah Bangkalan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 280–291. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.754>

Lampiran 1: Kuesioner

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENGEMUDI OJEK ONLINE DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KIMI ZALINA INDONESIA WILAYAH OPERASI BANDA ACEH DAN ACEH BESAR

A. Petunjuk Penelitian

1. Jawablah setiap pernyataan dengan memiliki opsi yang paling sesuai dengan pendapat dan pengalaman Anda:
2. Skala penilaian adalah sebagai berikut:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
3. Mohon isi identitas Anda sebagai bagian dari data responden.

B. Identitas Responden

- Nama Responden = _____
- Status Perkawinan
 - Menikah ☐
 - Belum Menikah ☐
- Usia
 - < 20 Tahun ☐
 - 20 – 25 Tahun ☐
 - 26 – 30 Tahun ☐
 - 31 – 35 Tahun ☐
 - 36 – 40 Tahun ☐
 - 40 tahun ☐
- Pendidikan Terakhir
 - SD/Sederajat ☐
 - SMP/Sederajat ☐
 - SMA/SMK/Sederajat ☐
 - Diploma (D3) ☐
 - Sarjana (S1) ☐
- Lama Bekerja
 - < 6 bulan ☐

- bulan – 1 tahun ☐
- 1 – 3 Tahun ☐
- 3 tahun ☐
- Rata-rata Jumlah Order per Hari
 - < 5 order ☐
 - 5– 10 order ☐
 - 11 – 15 order ☐
 - 15 order ☐
- Status Pekerjaan
 - Pekerjaan utama ☐
 - Pekerjaan sampingan ☐

A. VARIABEL KINERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menyelesaikan order dengan baik sesuai prosedur perusahaan.					
2	Saya mampu menyelesaikan order dalam jumlah yang sesuai target/kemampuan kerja saya.					
3	Saya selalu berusaha tepat waktu dalam menjemput dan mengantar customer.					
4	Saya memberikan pelayanan yang sopan dan ramah kepada customer.					
5	Saya menjaga keselamatan dan kenyamanan customer selama perjalanan.					
6	Saya bertanggung jawab terhadap setiap order yang saya ambil sampai selesai.					

B. VARIABEL KOMPENSASI

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa kompensasi yang saya terima sesuai dengan usaha yang saya lakukan.					
2	Saya merasa pendapatan yang saya peroleh cukup membantu memenuhi kebutuhan saya.					
3	Saya merasa ada hubungan antara kinerja saya dengan jumlah pendapatan yang saya terima.					
4	Saya memahami sistem perhitungan pendapatan, insentif, dan potongan yang berlaku.					

5	Saya menerima pembayaran hasil kerja saya secara tepat waktu.					
6	Saya memperoleh manfaat tambahan yang membantu mendukung aktivitas kerja saya.					

C. VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan sebagai mitra ojek online sesuai dengan kebutuhan saya.					
2	Saya merasa pendapatan yang saya peroleh cukup memuaskan bagi saya.					
3	Saya merasa memiliki kesempatan untuk meningkatkan penghasilan melalui usaha dan kinerja.					
4	Saya merasa nyaman dalam berinteraksi dengan sesama mitra/pengemudi lainnya.					
5	Saya merasa sistem dan aturan kerja yang berlaku mudah dipahami dan dijalankan.					

Lampiran 2: Data Tabulasi

No	SP	UM	PT	LB	JO	STP	Kinerja (Y)							Kompensasi (X)							Kepuasan Kerja (Z)						
							A1	A2	A3	A4	A5	A6	TOT Y	B1	B2	B3	B4	B5	B6	TOT X	C1	C2	C3	C4	C5	TOT Z	
1	2	2	2	3	2	2	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	5	22	
2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	27	5	3	3	3	4	4	22	1	2	4	4	4	15	
3	1	6	2	4	4	2	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	2	4	16	
4	2	2	4	3	2	2	1	4	4	4	5	5	23	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	5	4	20	
5	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	5	4	19	
6	2	2	3	3	3	2	4	5	4	5	5	4	27	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	20	
7	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	20	
8	2	2	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	4	5	27	4	4	5	5	5	23	
9	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	4	4	18	
10	2	2	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	5	4	5	25	4	4	4	5	5	22	
11	2	3	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	
12	1	3	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	5	5	4	25	4	4	4	5	5	22	
13	2	3	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	4	5	5	25	5	4	4	5	5	23	
14	1	3	4	2	1	1	4	4	4	5	5	4	26	3	3	4	4	4	4	22	3	4	5	3	4	19	
15	2	2	2	3	2	1	4	5	4	4	4	5	26	4	4	5	4	4	4	25	3	4	5	3	4	19	
16	2	2	4	1	4	2	5	5	5	5	5	5	30	3	2	5	5	4	4	23	3	3	4	4	4	18	
17	2	2	4	3	2	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	2	2	18	
18	2	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	
19	2	2	2	3	4	1	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	
20	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	
21	2	2	2	3	2	2	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	
22	2	2	2	2	3	2	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	
23	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	4	4	22	3	4	3	4	4	18	
24	2	2	2	3	3	2	4	4	5	5	5	5	28	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	4	4	19	
25	2	2	2	3	1	2	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	

26	2	2	2	3	3	2	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	5	4	4	26	4	3	4	5	3	19
27	2	2	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
28	2	2	2	3	4	2	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	4	5	22
29	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	4	4	18
30	2	2	2	3	2	2	4	4	4	5	4	5	26	4	3	3	4	3	4	21	3	3	4	4	4	18
31	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	3	3	20	3	3	4	4	3	17
32	2	2	2	4	3	2	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	21
33	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
34	2	3	2	4	3	2	4	4	5	5	5	4	27	3	3	4	4	5	4	23	3	4	3	4	4	18
35	2	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
36	2	2	2	4	2	2	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	18
37	2	2	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	30	3	2	2	2	2	2	13	4	2	2	2	2	12
38	2	2	2	1	1	1	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	4	4	22
39	2	2	2	3	1	2	4	4	4	5	4	4	25	3	4	3	3	4	3	20	3	3	4	3	4	17
40	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	17



Lampiran 3: Frekuensi Karakteristik Responden

Statistics

	Status Pernikahan	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jumlah Order
Valid	40	40	40	40	40
N Missing	0	0	0	0	0
Mean	1.93	2.23	2.53	2.83	2.28
Median	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00
Minimum	1	2	2	1	1
Maximum	2	6	4	4	4

Statistics

	Status Pekerjaan
Valid	40
N Missing	0
Mean	1.88
Median	2.00
Minimum	1
Maximum	2

Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	3	7.5	7.5	7.5
Valid Belum Menikah	37	92.5	92.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25 Tahun	34	85.0	85.0	85.0
25-30 Tahun	5	12.5	12.5	97.5
>40 Tahun	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK/Sederajat	29	72.5	72.5	72.5
Diploma (D3)	1	2.5	2.5	75.0
Sarjana (S1)	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 6 Bulan	4	10.0	10.0	10.0
6 Bulan - 1 Tahun	4	10.0	10.0	20.0
1 - 3 Tahun	27	67.5	67.5	87.5
> 3 Tahun	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Jumlah Order

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 Order	6	15.0	15.0	15.0
5 - 10 Order	21	52.5	52.5	67.5
Valid 11 - 15 Order	9	22.5	22.5	90.0
> 15 Order	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Status Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pekerjaan Utama	5	12.5	12.5	12.5
Valid Pekerjaan Sampingan	35	87.5	87.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4: Uji Validitas

1. Kinerja (Y)

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6
A1	Pearson Correlation	1	.586**	.514**	.503**	.361*	.361*
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.022	.022
	N	40	40	40	40	40	40
A2	Pearson Correlation	.586**	1	.479**	.496**	.496**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.001	.001	.001
	N	40	40	40	40	40	40
A3	Pearson Correlation	.514**	.479**	1	.599**	.702**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000	.000	.001
	N	40	40	40	40	40	40
A4	Pearson Correlation	.503**	.496**	.599**	1	.693**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A5	Pearson Correlation	.361*	.496**	.702**	.693**	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
A6	Pearson Correlation	.361*	.496**	.496**	.591**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.001	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40
Total_A	Pearson Correlation	.753**	.761**	.802**	.820**	.799**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

2. Kompensasi (X)

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	B6
B1	Pearson Correlation	1	.496**	.433**	.282	.371*	.536**
	Sig. (2-tailed)		.001	.005	.078	.018	.000
	N	40	40	40	40	40	40
B2	Pearson Correlation	.496**	1	.494**	.373*	.392*	.372*
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.018	.012	.018
	N	40	40	40	40	40	40
B3	Pearson Correlation	.433**	.494**	1	.768**	.562**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
B4	Pearson Correlation	.282	.373*	.768**	1	.580**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.078	.018	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
B5	Pearson Correlation	.371*	.392*	.562**	.580**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.018	.012	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
B6	Pearson Correlation	.536**	.372*	.628**	.642**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40
Total_B	Pearson Correlation	.666**	.693**	.856**	.795**	.771**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

3. Kepuasan Kinerja (Z)

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	Total_ C
C1	Pearson Correlation	1	.564**	.096	.096	.024	.561**
	Sig. (2-tailed)		.000	.554	.554	.881	.000
	N	40	40	40	40	40	40
C2	Pearson Correlation	.564**	1	.398*	.023	.260	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.888	.106	.000
	N	40	40	40	40	40	40
C3	Pearson Correlation	.096	.398*	1	.281	.406**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.554	.011		.079	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40
C4	Pearson Correlation	.096	.023	.281	1	.598**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.554	.888	.079		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
C5	Pearson Correlation	.024	.260	.406**	.598**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.881	.106	.009	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total_C	Pearson Correlation	.561**	.671**	.637**	.653**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

Lampiran 5: Uji Reabilitas

1. Kinerja (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.30	.723	40
A2	4.40	.496	40
A3	4.40	.496	40
A4	4.58	.501	40
A5	4.58	.501	40
A6	4.58	.501	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	22.53	4.051	.576	.866
A2	22.43	4.610	.655	.838
A3	22.43	4.507	.711	.828
A4	22.25	4.449	.735	.824
A5	22.25	4.500	.706	.829
A6	22.25	4.654	.623	.843

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.83	6.251	2.500	6

2. Kompensasi (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
--	------	----------------	---

B1	3.88	.607	40
B2	3.70	.723	40
B3	3.98	.768	40
B4	4.08	.656	40
B5	4.05	.597	40
B6	4.10	.591	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	19.90	7.118	.530	.855
B2	20.08	6.687	.533	.859
B3	19.80	5.805	.760	.814
B4	19.70	6.472	.690	.828
B5	19.73	6.769	.669	.833
B6	19.68	6.584	.750	.820

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.78	9.204	3.034	6

3. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.55	.714	40
C2	3.73	.640	40
C3	3.98	.577	40
C4	3.95	.783	40
C5	4.03	.660	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.68	3.507	.271	.653
C2	15.50	3.282	.453	.565
C3	15.25	3.474	.435	.578
C4	15.28	3.128	.362	.614
C5	15.20	3.138	.500	.541

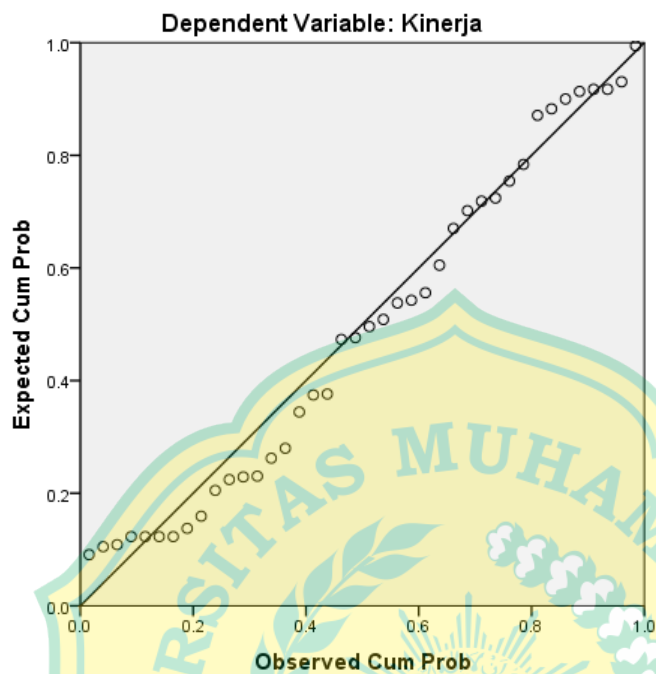
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.23	4.743	2.178	5

Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30526091
	Absolute	.101
Most Extreme Differences	Positive	.101
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		.812

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

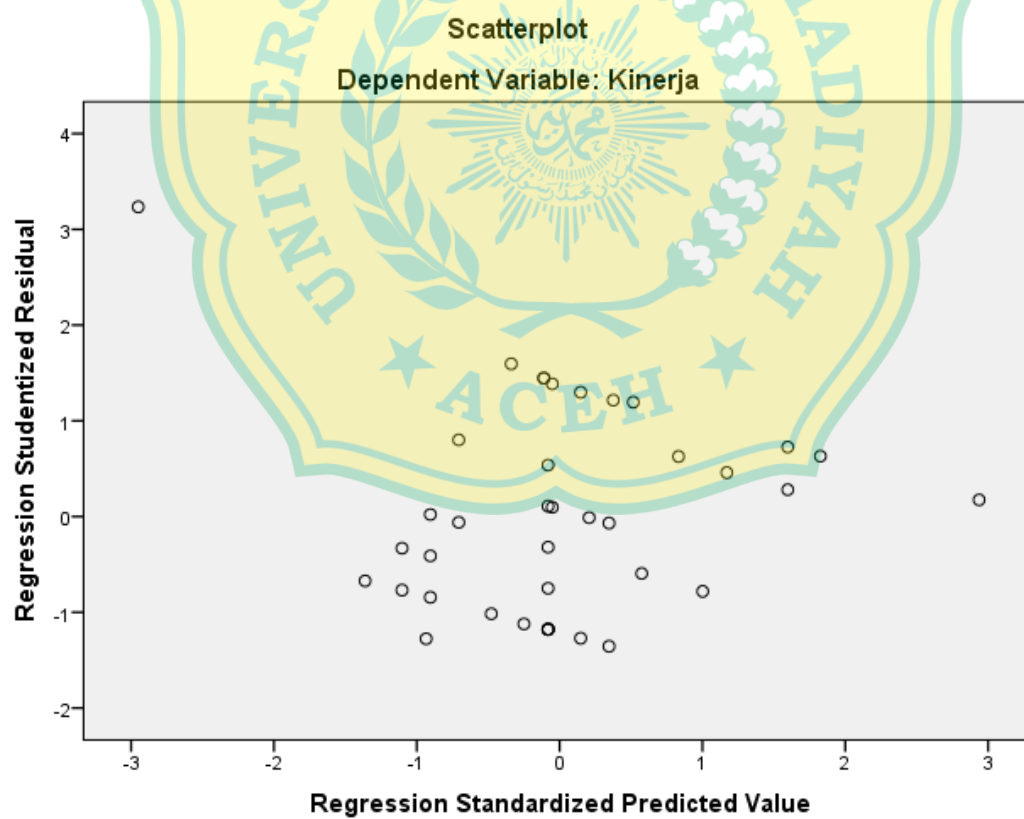
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.484	2.064
	Kepuasan Kerja	.484	2.064

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7: Analisis Jalur Path (Path Analysis)

1. Analisis Sub Struktur 1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.503	1.536

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.367	1	95.367	40.442	.000 ^b
	Residual	89.608	38	2.358		
	Total	184.975	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.971	1.942		3.589	.001
	Kompensasi	.515	.081	.718	6.359	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Analisis Sub Struktur 1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.503	1.536

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.367	1	95.367	40.442	.000 ^b
	Residual	89.608	38	2.358		
	Total	184.975	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.971	1.942		3.589	.001
	Kompensasi	.515	.081	.718	6.359	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Analisis Sub Struktur 1 Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.168 ^a	.028	.002	2.497

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.842	1	6.842	1.097	.301 ^b
	Residual	236.933	38	6.235		
	Total	243.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.128	3.552		6.512	.000
	Kepuasan Kerja	.192	.184	.168	1.048	.301

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Analisis Sub Struktur II Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.104	2.367

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36.520	2	18.260	3.260	.050 ^b
Residual	207.255	37	5.601		
Total	243.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.250	3.464		6.135	.000
1 Kompensasi	.413	.179	.501	2.302	.027
Kepuasan Kerja	-.221	.250	-.192	-.884	.383

a. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 8: Nilai-Nilai R Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran 9: Tabel Distirbusi Nilai t

DK	Uji dua sisi (two tailed)						Uji dua sisi (two tailed)					
	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	0,707	0,951	0,988	0,997	1,000	1,000
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	0,500	0,800	0,900	0,950	0,980	0,990
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	0,444	0,687	0,805	0,878	0,934	0,959
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	0,344	0,608	0,729	0,811	0,882	0,917
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	0,309	0,551	0,669	0,754	0,833	0,875
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	0,284	0,504	0,621	0,707	0,789	0,834
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	0,260	0,472	0,582	0,666	0,750	0,798
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	0,242	0,443	0,549	0,632	0,715	0,765
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	0,228	0,419	0,521	0,602	0,685	0,735
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	0,216	0,398	0,497	0,576	0,658	0,708
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	0,206	0,380	0,476	0,553	0,634	0,684
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	0,197	0,365	0,458	0,532	0,612	0,661
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	0,189	0,351	0,441	0,514	0,594	0,641
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	0,182	0,338	0,426	0,497	0,574	0,623
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	0,176	0,327	0,412	0,482	0,559	0,606
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	0,170	0,317	0,400	0,468	0,543	0,590
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	0,160	0,308	0,389	0,456	0,529	0,576
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	0,160	0,299	0,378	0,444	0,516	0,561
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	0,156	0,291	0,369	0,433	0,503	0,549
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	0,152	0,284	0,360	0,423	0,492	0,537
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	0,148	0,277	0,352	0,413	0,482	0,526
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	0,145	0,271	0,344	0,404	0,472	0,515
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	0,141	0,265	0,337	0,396	0,462	0,505
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	0,138	0,260	0,330	0,388	0,453	0,496
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	0,136	0,255	0,323	0,381	0,445	0,487
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	0,130	0,250	0,317	0,374	0,437	0,479
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	0,130	0,245	0,311	0,367	0,430	0,471
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	0,128	0,241	0,306	0,361	0,423	0,463
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	0,126	0,237	0,301	0,355	0,416	0,456
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	0,124	0,233	0,296	0,349	0,409	0,449
31	0,682	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	0,122	0,229	0,291	0,344	0,403	0,442
32	0,682	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	0,120	0,225	0,287	0,339	0,397	0,436
33	0,682	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	0,118	0,222	0,283	0,334	0,392	0,430
34	0,682	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	0,116	0,219	0,279	0,329	0,386	0,424
35	0,682	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	0,114	0,216	0,275	0,325	0,381	0,418
36	0,681	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	0,113	0,213	0,271	0,320	0,376	0,413
37	0,681	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	0,112	0,210	0,267	0,316	0,371	0,408
38	0,681	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	0,110	0,207	0,264	0,312	0,367	0,403
39	0,681	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	0,108	0,204	0,260	0,308	0,362	0,398
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	0,107	0,202	0,257	0,304	0,358	0,393
41	0,681	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	0,106	0,199	0,254	0,301	0,354	0,389
42	0,680	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	0,104	0,197	0,251	0,297	0,350	0,384
43	0,680	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	0,103	0,195	0,248	0,294	0,346	0,380
44	0,680	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	0,102	0,192	0,246	0,291	0,342	0,376
45	0,680	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	0,101	0,190	0,243	0,288	0,338	0,372
46	0,680	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	0,100	0,188	0,240	0,285	0,335	0,368
47	0,680	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	0,099	0,186	0,238	0,282	0,331	0,365
48	0,680	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	0,099	0,184	0,235	0,279	0,328	0,361
49	0,680	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	0,097	0,182	0,233	0,276	0,325	0,358
50	0,679	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	0,096	0,181	0,231	0,273	0,322	0,354
51	0,679	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	0,095	0,179	0,228	0,271	0,319	0,351
52	0,679	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	0,094	0,177	0,226	0,268	0,316	0,348