

# ***Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Mitra Gojek di Kecamatan Gunung Anyar***

*The Effect of Compensation, Work Environment and Work Motivation on Job Satisfaction at Gojek Partners in Gunung Anyar District*

Dhea Feby Risma<sup>1</sup>, Riyan Sisiawan Putra<sup>2\*</sup>)

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Surabaya 60237, Indonesia

## **Article info: Review Article**

DOI : 10.55732/unu.gnk.2024.06.1.4

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Mitra Gojek

Keywords:

Compensation, Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Gojek Partners

## **Article history:**

Received: 16-11-2023

Accepted: 21-11-2023

\*Koresponden email:

riyan\_sisiawan@unusa.ac.id

(c) 2024 Dhea Feby Risma, Riyan Sisiawan Putra



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada driver Gojek. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 95 driver gojek di kecamatan Gunung Anyar, yang telah memenuhi kriteria yang dipakai dalam penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui google form. Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis SPSS (Statistical Program for Social Science). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## **Abstract**

This study aims to determine the effect of compensation variables, work environment and work motivation on job satisfaction in Gojek drivers. This study uses primary data obtained from distributing questionnaires. This research method uses a quantitative method, the sample used in this study is 95 motorcycle taxi drivers in the Gunung Anyar sub-district, who have met the criteria used in the study. The distribution of the questionnaire was carried out online via the Google form. The analysis in this study uses SPSS (Statistical Program for Social Science) analysis. The results of this study indicate that compensation, work motivation have a significant positive effect on job satisfaction, while the work environment has no significant effect on job satisfaction.

**Kutipan:** Putra, R. S., & Dhea Feby Risma (2024). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA MITRA GOJEK DI KECAMATAN GUNUNG ANYAR. GREENOMIKA. Retrieved from <https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk/article/view/1066>

## **1. Pendahuluan**

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin maju dan berkembang seiring dengan berjalannya waktu, menimbulkan dampak positif dan membawa perubahan dalam persaingan bisnis seperti munculnya layanan transportasi berbasis online, salah satunya yaitu Gojek. Perusahaan ini menghubungkan antara mitra driver dan penumpang dengan menggunakan layanan aplikasi. Sistem hubungan kerja antara PT. Gojek Indonesia dengan driver adalah kemitraan, sehingga banyak dari kalangan masyarakat yang sudah maupun belum mempunyai pekerjaan yang bergabung menjadi mitra driver Gojek.

Gojek merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Saat ini, Gojek telah tersedia di 50 kota di Indonesia. Hingga bulan Juni 2016, aplikasi Gojek sudah diunduh sebanyak hampir 10 juta kali di Google Play pada sistem operasi Android, dan telah tersedia di App Store. Gojek juga mempunyai layanan pembayaran digital yang bernama Gopay. Selain di Indonesia, layanan Gojek kini telah tersedia di Vietnam dan Singapura. Pada 17 Mei 2021, Pujianto (2022) menjelaskan bahwa Tokopedia dan Gojek mengumumkan resmi merger dan membentuk Grup GoTo. Nama GoTo sendiri berasal dari singkatan Gojek dan Tokopedia dan juga berasal dari kata gotong-royong. Gojek Indonesia secara resmi diluncurkan pada 13 Oktober 2010 yang didirikan oleh Nadiem Makarim, hampir seluruh kota di Indonesia sudah terjangkau Gojek. Setelah perkembangan yang cukup pesat, Gojek melebarkan sayapnya ke sektor lain seperti GoRide, GoCar, GoBluebird, GoFood, GoMart, GoMall, GoSend dan masih banyak lagi, hal ini menjadikan gojek sebagai salah satu startup terbesar di Indonesia. Aplikasi gojek telah diunduh sebanyak 190 juta lebih, dengan 2 juta lebih driver yang telah terdaftar, dan 900 ribu lebih pengguna yang telah menjadi Mitra. Karena sistemnya masih sederhana dan jumlah driver hanya 20, maka cara pemesanan pun masih dilakukan melalui call center (24 jam)

Kemajuan teknologi di bidang transportasi, menjadi kebenaran sosial budaya yang terjadi di masyarakat, bahwa saat ini internet sangat mempengaruhi warga masyarakat dalam menjalani aktivitas di masyarakat. Banyaknya pengguna ponsel pintar atau smartphone, baik pada sistem android ataupun iOS membuat masyarakat menjadi ketergantungan pada smartphone dan internet. Kesempatan tersebut yang membuat pengagas bidang usaha Ojek online (Gojek) memperkenalkan ojek berbasis aplikasi online (Isaroh & Pujianto, 2023; Maroddah & Pujianto, 2024). Fenomena transportasi online saat ini sedang ramai diperbincangkan, karena pemesanan berbasis aplikasi yang mudah di unduh oleh pengguna smartphone baik sistem android ataupun iOS. Pemesanan melalui aplikasi yang sederhana membuat Ojek online diterima dengan cepat di kalangan masyarakat, serta berbagai macam pilihan layanan yang diberikan sehingga mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang jasa (Afandi, 2021). Perusahaan Gojek sudah ada di berbagai kota di Indonesia. Dengan adanya Gojek banyak orang yang berminat menjadi driver terutama menjadi driver ojek untuk dijadikan pekerjaan sampingan atau pekerjaan utama karena penghasilan menjadi driver cukup menjanjikan. Driver ojek online Gojek juga sudah banyak terlihat di Kota Surabaya terutama di wilayah Kecamatan Gunung Anyar (Dewi & Harjono, 2019).

Kompensasi adalah semua penapatan yang terbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yaitu diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan (Edison, 2019). Hasibuan (2012: 118). Kompensasi berbentuk uang diartikan kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan bersangkutan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan diartikan sebagai pemberian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Dari hasil survey lain yaitu wawancara, diketahui bahwa gaji dan upah pada PT. gojek tidak menggunakan system gaji pokok sehingga para driver tidak mendapatkan penghasilan yang tetap (Dolphina, 2020), gaji yang di dapatkan oleh para driver hanya dihasilkan dengan system menyelesaikan pesanan dari customer, skema penghasilan ojek online adalah Rp.2000/kilometer. dalam hal ini, driver akan mendapatkan 80% dari biaya dan sisanya adalah milik perusahaan. Semakin jauh perjalanan yang di tempuh, maka semakin besar pendapatan yang dihasilkan. juga diketahui bahwa skema insentif terbaru yang di tetapkan Gojek masih belum diterima dari sebagian driver Gojek. Hal ini membuat 6 para driver Gojek keberatan dengan kebijakan yang diberikan oleh Gojek terutama para driver Gojek di kecamatan Gunung Anyar karena area Gunung Anyar tidak sama dengan area Surabaya Kota. Maka dari itu driver Gojek di kecamatan gunung anyar sangat menyayangkan kebijakan Gojek dalam membuat skema insentif yang tidak mempertimbangkan lingkungan kerja para drivernya, mempertimbangkan lingkungan kerja berperan sangat penting untuk membangun kepuasan kerja para driver yang akan membuat saling menguntungkan. Kompensasi yang diberikan Gojek merupakan harga tarif, Insentif, bonus bulanan, diskon voucher service motor, asuransi kecelakaan dan reward. Dari hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya para driver Gojek di Kecamatan Gunung anyar masih mengeluhkan insentif yang berubah-ubah yang dianggap targetnya semakin memberatkan para driver, begitu juga tarif Gofood yang rendah dan sulitnya mengajukan asuransi orderan fiktif saat para driver mendapatkan orderan

fiktif Gofood. Hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja para driver ojek online Gojek di kecamatan gunung anyar.

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan bekerja yang memfasilitasi untuk menjalankan kerja dan melaksanakan tugas-tugas. Lingkungan kerja driver Gojek di kecamatan Gunung Anyar meliputi wilayah rekan kerja, fasilitas yang diberikan Gojek berupa aplikasi, seragam Gojek, dan kode etik. Para driver Gojek masih mengeluhkan keadaan lingkungan kerja di Kecamatan Gunung anyar seperti banyak driver menggunakan akun bodong mempunyai akun ganda dan menggunakan aplikasi Fake GPS yang berfungsi untuk memonopoli orderan-orderan yang ada, hal ini menjadikan persaingan yang tidak sehat dalam pencarian order di kecamatan gunung anyar. 8 Bagi para mitra ojek Online adalah nafas kehidupan, karena mereka sangat bergantung pada pendapatan tarikan. Tentu, ini menjadi dasar bagi para mitra pengemudi untuk bekerja lebih giat. Dalam jurnal (Duharman, Meirani, 2023) dijelaskan motivasi diri adalah satu-satunya modal yang dibutuhkan bagi pengendara ojek Online. Pasalnya perusahaan penyedia layanan tidak memberikan fasilitas langsung yang dibutuhkan oleh pengemudi. Dengan kata lain, sukses atau gagalnya menjadi pengemudi ojek Online tergantung pada masing-masing semangat kerja yang dimiliki. Berikut ini data pra survey yang diperoleh dari pengemudi driver Gojek.

Bouta & Wulansari (2020) dan Astuti & Iverizkinawati (2018) menjelaskan faktor motivasi memiliki ragam dimensi, namun yang sulit untuk diperbaiki adalah faktor psikologi seperti keadilan dan dukungan. Jika terdapat satu di antara kemungkinan tersebut maka potensi rendahnya motivasi kerja akan tinggi. Hal ini perlu diantisipasi, terlebih pada tenaga kerja lepas, yang tidak memiliki banyak atribut untuk semangat kerja Hasil observasi diperoleh informasi, bahwa dari lima indikator motivasi teori Maslow ternyata persoalan yang paling kompleks adalah soal motivasi kebutuhan dasar. Dengan kata lain, ini menjadi masalah yang fundamental dan bagi para mitra ini adalah masalah yang serius, ibarat kata pekerjaan ini adalah sebagai penyambung hidup kebutuhan dasar, namun sayangnya kebutuhan dasar ini pun tidak dapat dipenuhi dalam profesi ini. Belum lagi ada masalah kesehatan fisik dalam jangka panjang, bahwa para mitra secara sadar mengetahui persoalan ini dan tidak bisa berbuat apa-apa.

Hamali (2016), setiap seseorang yang bekerja ingin mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini juga didukung oleh Sutrisno (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Jika seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan puas terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soekianto 2010) yang menyatakan bahwa pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidakgantungan, dan peluang mengambil keputusan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja seseorang. Oleh karena itu berdasarkan uraian latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek yang berada di Kota Surabaya lebih tepatnya di kecamatan Gunung anyar.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana menurut Ghazali (2003) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data sehingga informasi dapat dikuantifikasi dan di uji statistik. Dengan menggunakan data primer dan sekunder, data primer yang didapat merupakan informasi yang didapatkan melalui tangan pertama oleh peneliti terhadap variable utama dengan maksud penelitian yang spesifik (Sekaran, 2013). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berasal dari responden yang merupakan mitra driver Gojek yang berada di Kota Surabaya tepatnya di kecamatan Gunung Anyar. Sedangkan data sekunder adalah informasi yang telah terkumpul dari berbagai sumber yang telah ada seperti arsip, dokumentasi, analisis industry yang tersedia dimedia cetak atau internet, dan publikasi dari pemerintah (Sekaran, 2013). Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan meliputi dokumen-dokumen yang relevan yang dimiliki organisasi akan digunakan sebagai data pendukung penelitian dan disesuaikan dengan variable yang akan diteliti.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah mitra driver Gojek yang berada di Kecamatan Guung Anyar, Kota Surabaya dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampling ini adalah sensus (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 orang yang merupakan keseluruhan populasi. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden. Metode analisis data yang digunakan penelitian ini adalah menggunakan alat analisis SPSS (Statistical Program for Social Science) untuk menguji Hipotesis, serta struktural hubungan di antara faktor-faktor ini. Metode ini merupakan hasil studi empiris menegaskan bahwa dengan melakukan perbandingan antara variabel endogen dengan variabel eksogen. Dalam SPSS (Statistical Program for Social Science) model structural yang digunakan meliputi Terdapat tiga tahap dalam analisis uji SPSS, yaitu Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastiditas, dan Uji Autokorelasi), Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

## 2.1. Uji Kualitas Data

### 2.1.1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur atau valid tidaknya sebuah variabel yang 57 digunakan dalam penelitian. Menurut Imam Ghozali (2013), uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2 tailed)  $\leq 0.05$ , maka butir instrumen valid, jika nilai sig (2 tailed)  $> 0.05$  maka butir instrumen tidak valid. Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

### 2.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghozali (2013) butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika nilai cronbach's alpha  $< 0,60$ .

## 2.2. Uji Asumsi Klasik

### 2.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat 58 keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik. Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 2.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak

orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut Ghozali (2013) multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai VIF, bila angka VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2013).

### 2.3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasterhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012:182) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 - x_1 + b_2 - x_2 + b_3 - x_3$$

Dimana:

- Y = Nilai Variabel Kepuasan Kerja = Konstanta,
- $b_1 - b_2$  = Besaran Koefisien Regresi dari masing-masing variable,
- $x_1$  = Nilai Variabel Kompensasi,
- $x_2$  = Nilai Variabel Lingkungan Kerja,
- $x_3$  = Nilai Variabel Motivasi Kerja

### 2.4. Uji Hipotesis

#### 2.4.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) 62 untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2012:251) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

- t = Nilai  $t_{hitung}$ ,
- r = Koefisien Korelasi,
- n = Banyaknya Pasangan Rank

1). Kriteria pengambilan keputusan: bila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Tetapi bila sebaliknya, bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka  $H_a$  diterima.

2). Kriteria pengambilan keputusan: bila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Tetapi bila sebaliknya, bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka  $H_a$  diterima.

#### 2.4.2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$Fh = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Dimana:

- R = Koefisien Korelasi Ganda  
 K = Jumlah variabel Independent  
 n = Jumlah Sampel  
 $R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda yang telah ditentukan  
 Fh = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

Kriteria pengujian :

- 1). Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$
- 2). Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

### 2.5. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi yaitu:

$$d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- $d$  = Koefisien Determinasi  
 $r^2$  = Nilai Korelasi Berganda 100%  
 100% = Persentase Kontribusi

## 3. Hasil dan Pembahasan

Gojek merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Saat ini, Gojek telah tersedia di 50 kota di Indonesia. Hingga bulan Juni 2016, aplikasi Gojek sudah diunduh sebanyak hampir 10 juta kali di Google Play pada sistem operasi Android, dan telah tersedia di App Store. Gojek juga mempunyai layanan pembayaran digital yang bernama Gopay. Selain di Indonesia, layanan Gojek kini telah tersedia di Vietnam dan Singapura. Pada 17 Mei 2021, Tokopedia dan Gojek mengumumkan resmi merger dan membentuk Grup GoTo. Nama GoTo sendiri berasal dari singkatan Gojek dan Tokopedia dan juga berasal dari kata gotongroyong. Gojek Indonesia secara resmi diluncurkan pada 13 Oktober 2010 yang didirikan oleh Nadiem Makarim, hampir seluruh kota di Indonesia sudah terjangkau Gojek. Setelah perkembangan yang cukup pesat, Gojek melebarkan sayapnya ke sektor lain seperti GoRide, GoCar, GoBluebird, GoFood, GoMart, GoMall, GoSend dan masih banyak lagi, hal ini menjadikan gojek sebagai salah satu startup terbesar di Indonesia. Aplikasi gojek telah diunduh sebanyak 190 juta lebih, dengan 2 juta lebih driver yang telah terdaftar, dan 900 ribu lebih pengguna yang telah menjadi Mitra.

Perusahaan Gojek sudah ada di berbagai kota di Indonesia. Dengan adanya Gojek banyak orang yang berminat menjadi driver terutama menjadi driver ojek untuk dijadikan pekerjaan sampingan atau pekerjaan utama karena penghasilannya menjadi driver cukup menjanjikan. Driver ojek online Gojek juga sudah banyak terlihat di Kota Surabaya terutama di wilayah Kecamatan Gunung Anyar.

### 3.1. Uji Kausalitas Data

#### 3.1.1. Uji Validitas Data

Uji validitas menunjukkan ketepatan serta kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini berfungsi untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Candraningrat, butir kuesioner atau indikator dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variable	Indikator	<i>r</i> hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	K1	0,559	0,202	Valid
	K2	0,472	0,202	Valid
	K3	0,578	0,202	Valid
	K4	0,728	0,202	Valid
	K5	0,655	0,202	Valid
	K6	0,700	0,202	Valid
	K7	0,795	0,202	Valid
	K8	0,769	0,202	Valid
	K9	0,640	0,202	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,660	0,202	Valid
	LK2	0,617	0,202	Valid
	LK3	0,649	0,202	Valid
	LK4	0,671	0,202	Valid
	LK5	0,575	0,202	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,789	0,202	Valid
	MK2	0,770	0,202	Valid
	MK3	0,780	0,202	Valid
	MK4	0,792	0,202	Valid
	MK5	0,827	0,202	Valid
	MK6	0,731	0,202	Valid
	MK7	0,797	0,202	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,602	0,202	Valid
	KK2	0,734	0,202	Valid
	KK3	0,689	0,202	Valid
	KK4	0,710	0,202	Valid
	KK5	0,629	0,202	Valid
	KK6	0,613	0,202	Valid
	KK7	0,696	0,202	Valid
	KK8	0,693	0,202	Valid
	KK9	0,801	0,202	Valid
	KK10	0,760	0,202	Valid

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS20

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa masing-masing item indikator dari variabel penelitian telah memenuhi kriteria yaitu nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid.

### 3.1.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang berdasarkan variable, dari suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0.60 (Ghozali, 2013).

**Tabel 2.** Hasil Uji Reabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,840	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,625	Reliabel

Motivasi Kerja	0,894	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,873	Reliabel

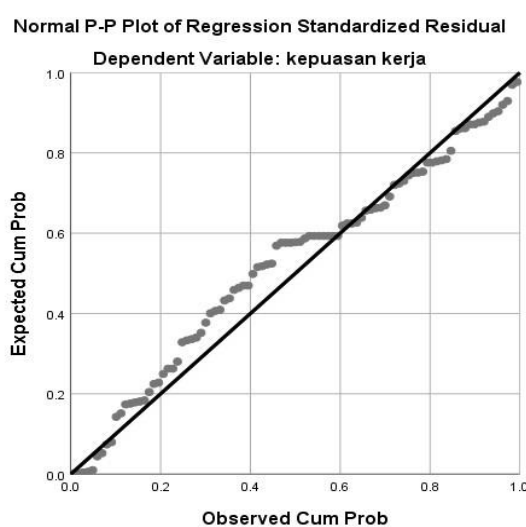
Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS20

Berdasarkan Table 2. diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil uji reabilitas yang didapatkan dari semua nilai hasil variabel menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam hasil diatas adalah Reliable.

### 3.2. Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Menurut (Ghozali, 2013) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini menggunakan pengujian grafik normal probability plot. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut ini;



**Gambar 1.** Grafik Normal *probability plot*  
Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS20

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas dapat menunjukkan bahwa plotting (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

#### 3.2.2. Uji Multikolinearitas

Untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabelvariabel bebas dalam suatu model regresi. menurut (Ghozali, 2013) tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics



	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1 (Constant)	-0.043	3.041		-0.014	0.989	
kompensasi	0.325	0.089	0.249	3.647	0.000	1.768
lingkungan kerja	0.198	0.185	0.088	1.075	0.285	2.548
motivasi kerja	0.854	0.114	0.622	7.500	0.000	2.601

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS20

Berdasarkan Table 3. menunjukkan bahwa hasil uji multikolonearitas memiliki nilai yang diperoleh dari semua variabel dari nilai Tolerance lebih dari 0.1, sedangkan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel bebas yang dimiliki nilai VIF atau tidak adanya gejala multikolonearitas.

### 3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Hal ini menggunakan model regresi dengan uji glejser atau gambar scatterplots pada SPSS. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig lebih besar dari 0.05 antara variabel bebas/independen dengan absolut residual.

**Tabel 4.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1 (Constant)	5.899	1.955		3.018	0.003
kompensasi	-0.074	0.057	-0.175	-1.286	0.202
lingkungan kerja	-0.016	0.119	-0.022	-0.136	0.892
motivasi kerja	-0.020	0.073	-0.046	-0.278	0.781

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS20

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil uji glejser pada variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki nilai sig > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variable terhadap satu buah variabel. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen

dengan variabel dependen. Apakah masing – masing variabel indeepnden berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		B	Beta		
		Std. Error			
1	(Constant)	-0.043		-0.014	0.989
	kompensasi (X1)	0.325	0.249	3.647	0.000
	lingkungan kerja (X2)	0.198	0.088	1.075	0.285
	motivasi kerja (X3)	0.854	0.622	7.500	0.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS20

Berdasarkan tabel 4.12 diatas memperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = - 0,043 + 0.325 K + 0.198 LK + 0.854 MK + e$  Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa ;

- Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai sebesar 0.325
- Koefisien regresi variable Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,198
- Koefisien regresi variable Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0,854

### 3.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent yang digunakan dalam penelitian tersebut mampu untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah antara 0 dan 1.

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	0.760	0.752	2.46135

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X3), kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2)

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS20

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada uji koefisien determinasi yaitu R Square sebesar 0.760 maka dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja sebesar 76 % dan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain.

### 3.5. Uji Hipotesis

#### 3.5.1. Uji F

**Tabel 7.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1741.688	3	580.563	95.830	.000 <sup>b</sup>
	Residual	551.301	91	6.058		
	Total	2292.989	94			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X3), kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2)

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS20

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 95,830 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang mana nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

#### 3.5.2. Uji T

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.043	3.041		-0.014	0.989
	kompensasi (X1)	0.325	0.089	0.249	3.647	0.000
	lingkungan kerja (X2)	0.198	0.185	0.088	1.075	0.285
	motivasi kerja (X3)	0.854	0.114	0.622	7.500	0.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

Sumber: data diolah peneliti menggunakan SPSS20

Berdasarkan hasil perhitungan T tabel yaitu  $5\% : 2 = 0.025$ , df (n-k-1, 95-4- 1 = 90). Hasil diperoleh untuk T tabel yaitu 1.98667. Signifikan yang digunakan kurang dari 0.05. Hasil diatas menunjukkan bahwa;

- a) Hipotesis 1 (Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja) Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan tabel 4.14 Menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Customer Satisfaction. Hasil ini diperkuat dengan ditunjukkannya nilai

- T hitung > T tabel yaitu sebesar  $3.647 > 1.98667$ . Hal ini berarti semakin tingginya tingkat Kompensasi, maka akan semakin tinggi juga Kepuasan Kerja. Hal ini berarti hipotesis satu (H1) diterima
- b) Hipotesis 2 (Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja) Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan tabel 4.14 Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini diperkuat dengan ditunjukkannya nilai T hitung < T tabel yaitu sebesar  $1.075 < 1.98667$ . Hal ini berarti semakin rendahnya tingkat Lingkungan Kerja, maka akan semakin rendah juga Kepuasan Kerja. Hal ini berarti hipotesis dua (H2) ditolak.
- c) Hipotesis 3 (Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja) Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan tabel 4.14 Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini diperkuat dengan ditunjukkannya nilai T hitung > T tabel yaitu sebesar  $7.500 > 1.98667$ . Hal ini berarti semakin tingginya tingkat Motivasi Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kepuasan Kerja. Hal ini berarti hipotesis tiga (H3) diterima
- d) Hipotesis 4 (lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja) Berdasarkan hasil pengujian pada uji F dapat diketahui bahwa hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 95,830 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang mana nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif secara simultan antara variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Lingkungan Kerja. Hal ini berarti hipotesis empat (H4) diterima.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada mitra gojek di kecamatan gunung anyar. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Pertama, Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini menjelaskan semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan baik pula kepuasan kerja pada driver gojek. Kedua, Hasil analisis menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) ditolak. Hal ini menjelaskan semakin buruk lingkungan kerja yang diciptakan, maka akan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja pada driver gojek. Ketiga, Hasil analisis menunjukkan bahwa bahwa ada pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini menjelaskan semakin baik motivasi kerja yang diciptakan, maka akan baik pula kepuasan kerja pada driver gojek. Keempat, Hasil analisis menunjukkan bahwa bahwa ada pengaruh positif signifikan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dengan demikian hipotesis keempat (H4) diterima. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja jika diterapkan dengan baik secara bersama maka akan baik pula kepuasan kerja pada driver Gojek.

#### Ucapan terima kasih

Dengan adanya penelitian yang telah disusun diharapkan dapat memberikan hasil yang sesuai terhadap apa yang menjadi keinginan peneliti, sehingga apa yang menjadi tujuan dari penulisan jurnal ini dapat tercapai dengan baik.

#### Daftar Pustaka

- Afandi. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Management Journal*, 99–109.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.

- Bouta, C. W., & Wulansari, P. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek Bandung. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 2385–2392.
- Dewi, & Harjoyo. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. *Jurnal EMAS*, 3(4), 202–216.
- Dolphina, E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan, 2012*(Semantik), 1–7.
- Edison (2019). Moral distress and work satisfaction: What is their relation in nursing work? *Revista Da Escola de Enfermagem*, 53, 1–9. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018024303510>
- Fatima, & Ali. (2016). Impact of Organizational Culture Types on the Job Satisfaction of Employees. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, 3(1), 13–32.
- Ghozali. (2013). *Analisis Aplikasi Multivariate dengan Proses SPSS*.
- Gijoh, R. (2013). Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Emba*, 4(1), 1689–1699.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. *The Winners*, 17(2), 77. <https://doi.org/10.21512/tw.v17i2.1968>
- Hasibuan. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan*. 2(1), 923–926.
- Isaroh, S. N., & Pujiyanto, W. E. (2023). Peran Ojek Online Wanita Guna Menambah Perekonomian Keluarga. *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 02(03), 92–103. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v2i3.1310>
- Maroddah, R., & Pujiyanto, W. E. (2024). Women Driver ! Flexibility And Work Environment to Job Satisfaction : Moderation Effect Of General Anxiety Disorder. *Martabat: Jurnal Perempuan Dan Anak*, 7(2), 189–204.
- Pujiyanto, W. E. (2022). *Pengantar Manajemen Era Digita*. Pustaka Aksara. Surabaya.
- Sutrisno, N. R. (2016). Influence of Teacher Competence, Motivation and Job Satisfaction on Teacher's Performance SMP Negeri 1 Cikarang Bekasi Regency East. *AFEBI Management and Business Review*, 1(1), 65.