

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP  
MOTIVASI KERJA *DRIVER SHOPEEFOOD*  
DI KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh :

Gufron Dwi Nuzula

NIM. 210401110208

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA  
*DRIVER SHOPEEFOOD* DI KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada :

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam  
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Gufron Dwi Nuzula

NIM. 210401110208

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA  
DRIVER SHOPEEFOOD DI KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

Gufron Dwi Nuzula

NIM.210401110208

Telah disetujui oleh :

<b>Dosen Pembimbing</b>	<b>Tanda Tangan Persetujuan</b>	<b>Tanggal Persetujuan</b>
<b>Dosen Pembimbing</b>  <b><u>Selly Candra Ayu, M.Si</u></b> <b><u>NIP. 199402172023212040</u></b>		13 Mei '25

Malang..14...Mei...2025.....

Mengetahui

Ketua Progam Studi



  
**Yusuf Ratu Agung, MA**

NIP. 19800102020150310

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA  
DRIVER SHOPEEFOOD DI KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

Gufon Dwi Nuzula (210401110208)

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis  
Sidang Skripsi pada tanggal ...15 Juni 2025

**DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

<b>Dosen Pembimbing</b>	<b>Tanda Tangan Persetujuan</b>	<b>Tanggal Persetujuan</b>
<b>Sekretaris Penguji</b> <u>Selly Candra Ayu, M.Si</u> NIP. 199402172023212040		16 Juni '25
<b>Ketua Penguji</b> <u>Ali Syahidin Mubarak, M.Si</u> NIP. 199005262023211019		17 Juni '25
<b>Penguji Utama</b> <u>Drs. Zainul Arifin, M.Ag</u> NIP. 196506061994031003		16 Juni '25

Disahkan oleh,

  
Dekan,  
**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidavah, M.Si, Psikolog**

NIP. 197611282002122001

## NOTA DINAS

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr.wb*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Peneliti berjudul :

### **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DRIVER SHOPEEFOOD DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Gufron Dwi Nuzula  
NIM : 210401110208  
Program : S1 Psikologi

Peneliti berpendapat bahwa Penelitian tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Malang...14 Mei 2025.....

Dosen Pembimbing,



**Selly Candra Ayu, M.Si**

NIP. 199402172023212040

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gufron Dwi Nuzula

Nim : 210401110208

Fakultas : Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja *Driver ShopeeFood* di Kota Malang”** adalah murni hasil karya sendiri baik itu sebagian maupun keseluruhan isi kecuali kutipan yang berada dalam karya tulis ini. apabila ada suatu ketika ada claim dari pihak ketiga, itu bukan termasuk tanggung jawab dosen pembimbing dan seluruh pihak fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. \_\_\_\_\_

Malang, 14 mei 2025



Gufron Dwi Nuzula

NIM 2104101110208

## MOTTO

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya : “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya,  
Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok”

(H.R Ibnu Umar)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil 'alamin. Tiada henti ucapan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya serta karunia Nya yang telah memberikan kemudahan dan kemampuan dalam menyelesaikan penelitian ini. Shalawat serta salam peneliti haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi umatnya.

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua tercinta Imam Rochmad dan Endah Yulianti, atas do'a yang senantiasa dipanjatkan serta dukungan, motivasi, nasihat serta tenaga yang selalu diberikan untuk putra keduanya dalam segala hal yang ia usahakan.
2. Kakak yang Peneliti sayangi Octaviana Rochmayanti, yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan do'a.
3. Teman perkuliahan dan teman *driver ShopeeFood* yang mendampingi dan membantu saya dalam berproses, baik yang bertahan maupun yang datang kemudian pergi.
4. Seluruh mitra *driver ShopeeFood* di Kota Malang yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
5. Kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan kontribusi dalam penulisan penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
6. Dan Juga Peneliti, Gufron Dwi Nuzula, karena tidak menyerah dalam perkuliahan ini dan berjuang terus melewati semua rintangan yang ada.

## HALAMAN PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA *DRIVER SHOPEEFOOD* DI KOTA MALANG” ini dengan baik dan lancar.

Penyusunan penelitian ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Ibu Selly Candra Ayu, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan ilmu, meluangkan waktu dan membimbing dengan penuh kesabaran.

4. Bapak Ali Syahidin Mubarak M.Si dan Bapak Drs. Zainul Arifin M.Ag, selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan arahan dengan sangat baik dan sabar.
5. Segenap Ibu dan Bapak Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Semoga ilmu yang diberikan bermanfaat dunia dan akhirat.
6. Semua pihak seperjuangan, atas kebersamaan, dukungan, dan semangat selama proses studi hingga penyusunan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai keterbatasan atau jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan guna penyempurnaan di masa mendatang. Peneliti juga berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Malang, 14 Mei 2025

Peneliti

Gufon Dwi Nuzula

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<u>    </u> A. Latar Belakang .....	1
<u>    </u> B. Rumusan Masalah .....	8
<u>    </u> C. Tujuan Penelitian .....	8
<u>    </u> D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
<u>    </u> A. Kompensasi .....	10
<u>    </u> B. Motivasi Kerja .....	20
<u>    </u> C. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja .....	31
<u>    </u> D. Kerangka Konseptual .....	32
<u>    </u> E. Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
<u>    </u> A. Rancangan Penelitian.....	34
<u>    </u> B. Identifikasi Variabel .....	34
<u>    </u> C. Populasi dan Sampel.....	36
<u>    </u> D. Metode Pengumpulan Data .....	38
<u>    </u> E. Instrumen Penelitian.....	39
<u>    </u> F. Validitas dan Reliabilitas.....	41
<u>    </u> G. Analisis Data.....	42

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
<u>    </u> A. Pelaksanaan Penelitian.....	46
<u>    </u> B. Hasil Penelitian.....	47
<u>    </u> C. Pembahasan.....	58
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>66</b>
<u>    </u> A. Kesimpulan.....	66
<u>    </u> B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Driver ShopeeFood di Kota Malang.....	3
Tabel 2.1 Ayat At-Taubah.....	19
Tabel 2.2 Ayat Az-Zumar .....	29
Tabel 3.1 Skala Likert .....	39
Tabel 3.2 Blueprint Skala Kompensasi Finansial .....	40
Tabel 3.3 Blueprint Skala Motivasi Kerja.....	40
Tabel 3.4 Rumus Kategorisasi.....	43
Tabel 4.1 Tabel r.....	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Item Kompensasi Finansial.....	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Item Motivasi Kerja.....	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Item Kompensasi Finansial .....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Item Motivasi Kerja.....	49
Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	50
Tabel 4.7 ANOVA TABLE.....	51
Tabel 4.8 Deskriptif data .....	52
Tabel 4.9 Rumus Kategorisasi.....	53
Tabel 4.10 Kategorisasi Kompensasi Finansial .....	54
Tabel 4.11 Kategorisasi Motivasi Kerja .....	56
Tabel 4.12 Output Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4.13 Output Uji Regresi .....	58

## ABSTRAK

Nuzula, Gufron Dwi. 2025. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja ShopeeFood Driver di Kota Malang*. Skripsi. Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Selly Candra Ayu, M.Si.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, *Driver ShopeeFood*.

---

Fenomena menurunnya jumlah pesanan dan insentif yang diterima oleh mitra *driver ShopeeFood* di Kota Malang menimbulkan kekhawatiran akan penurunan motivasi kerja. Dalam sistem kemitraan yang fleksibel, kompensasi finansial menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi semangat kerja *driver*. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja mitra *driver ShopeeFood* di Kota Malang. Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana tingkat kompensasi finansial dan tingkat motivasi kerja, adakah pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kompensasi finansial, tingkat motivasi kerja dan membuktikan pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pengemudi ShopeeFood di Kota Malang, serta untuk memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian adalah 106 mitra *driver ShopeeFood* yang dipilih melalui teknik *Purposive sampling*. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi Herzberg, yang membedakan antara faktor pendorong dan faktor penarik dalam konteks motivasi kerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta analisis data dilakukan menggunakan regresi linier untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan bantuan SPSS versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja, dengan nilai signifikansi  $< 0,001$  dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,808. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memberikan kontribusi sebesar 80,8% terhadap variabel motivasi kerja. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang diajukan, yaitu "Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pengemudi ShopeeFood," dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen ShopeeFood perlu mempertimbangkan kebijakan kompensasi yang lebih adil dan kompetitif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pengemudi, serta memberikan kontribusi pada keberhasilan operasional perusahaan. Hal ini berlaku semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi juga motivasi kerja, begitupun sebaliknya.

## ABSTRACT

Nuzula, Gufron Dwi. 2025. *The Influence of Financial Compensation on the Work Motivation of ShopeeFood Drivers in Malang City*. Undergraduate Thesis. Department of Psychology, Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Advisor : Selly Candra Ayu, M.Si.

Keyword : Financial Compensation, Work Motivation, *ShopeeFood Drivers*.

---

The phenomenon of declining order volumes and incentives received by ShopeeFood partner drivers in Malang City has raised concerns about a potential decrease in work motivation. In a flexible partnership system, financial compensation becomes a crucial factor that can influence the drivers' enthusiasm to work. Based on this condition, this study aims to examine the effect of financial compensation on the work motivation of ShopeeFood partner drivers in Malang City. The research is guided by the following problem formulation: what are the levels of financial compensation and work motivation, and is there an effect of financial compensation on work motivation?

This study aims to determine the level of financial compensation, the level of work motivation, and to prove the influence of financial compensation on the work motivation of ShopeeFood drivers in Malang City, as well as to provide recommendations to management for formulating more effective policies.

This research uses a quantitative approach with a survey method. The subjects of the study were 106 ShopeeFood partner drivers selected through purposive sampling. The theory used in this research is Herzberg's motivation theory, which distinguishes between motivators and hygiene factors in the context of work motivation. The instrument used was a questionnaire that had been tested for validity and reliability, and data analysis was carried out using linear regression to test the proposed hypothesis with the help of SPSS version 27.

The results of the study show that there is a positive and significant effect of financial compensation on work motivation, with a significance value of  $< 0.001$  and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.808. This indicates that financial compensation contributes 80.8% to the work motivation variable. Based on these findings, the proposed hypothesis "There is a significant positive effect of financial compensation on the work motivation of ShopeeFood drivers" is accepted. These findings suggest that ShopeeFood's management needs to consider more fair and competitive compensation policies to enhance driver motivation and performance, thereby contributing to the company's operational success. This means that the higher the financial compensation, the higher the work motivation, and vice versa.

## المخلص

في مدينة مالانج ShopeeFood نوزولا، غفرون دوي. 2025. تأثير التعويض المالي على دافعية العمل لدى سائقي مدينة مالانج. رسالة جامعية. قسم علم النفس، كلية علم النفس، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرفة: Selly Chandra Ayu, M.Si.

ShopeeFood الكلمات المفتاحية: التعويض المالي، دافعية العمل، سائقي

في مدينة مالانج تثير ShopeeFood إن ظاهرة انخفاض عدد الطلبات والحوافز التي يتلقاها شركاء سائقي القلق بشأن انخفاض دافعية العمل لديهم. في نظام الشراكة المرن، يُعد التعويض المالي عاملاً مهماً يمكن أن يؤثر على حماس السائقين في العمل. وبناءً على هذا الطرف، يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير التعويض، في مدينة مالانج. بناءً على صياغة مشكلة البحث ShopeeFood المالي على دافعية العمل لشركاء سائقي تتمثل الأسئلة في: ما هو مستوى التعويض المالي؟ وما هو مستوى دافعية العمل؟ وهل هناك تأثير للتعويض المالي على دافعية العمل؟

يهدف هذا البحث إلى معرفة مستوى التعويض المالي، ومستوى دافعية العمل، وإثبات تأثير التعويض المالي في مدينة مالانج، بالإضافة إلى تقديم توصيات للإدارة في ShopeeFood على دافعية العمل لدى سائقي صياغة سياسات أكثر فاعلية.

ShopeeFood استخدم هذا البحث منهجاً كمياً بأسلوب المسح. وكان المشاركون في البحث 106 من سائقي واستندت هذه الدراسة إلى نظرية التحفيز. Purposive Sampling تم اختيارهم باستخدام تقنية العينة الهادفة لهيرزبرغ، التي تميز بين العوامل الدافعة والعوامل الكامنة في سياق دافعية العمل. واستخدمت أداة الاستبيان التي تم اختبار صلاحيتها وموثوقيتها، وتم تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي لاختبار الفرضيات الإصدار SPSS 27 بمساعدة برنامج.

أظهرت نتائج البحث وجود تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية بين التعويض المالي ودافعية العمل، حيث بلغت 0.808. ويشير ذلك إلى أن التعويض المالي يساهم ( $R^2$ ) قيمة الدلالة أقل من 0.001، ومعامل التحديد بنسبة 80.8% في تفسير متغير دافعية العمل. وبناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الفرضية القائلة: "هناك تأثير وتشير هذه ShopeeFood إيجابي ذو دلالة إحصائية بين التعويض المالي ودافعية العمل لدى سائقي بحاجة إلى النظر في وضع سياسات تعويضية أكثر عدلاً وتنافسية ShopeeFood النتائج إلى أن إدارة لتعزيز دافعية وأداء السائقين، مما يساهم في نجاح العمليات التشغيلية للشركة. فكلما زاد التعويض المالي زادت معه دافعية العمل، والعكس صحيح.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat saat ini, sebagian besar masyarakat mulai merasakan informasi sebagai salah satu kebutuhan pokok selain sandang, pangan, dan papan. Dengan demikian, informasi telah berubah menjadi komoditi yang dapat diperdagangkan. Semakin berkembangnya bisnis pelayanan informasi, seperti televisi, surat kabar, radio, dan internet, yang telah memasuki semua aspek kehidupan manusia, menunjukkan keadaan ini. Masyarakat tradisional telah berubah menjadi masyarakat informasi karena perubahan lingkungan yang pesat, dinamis, dan luas ini didukung oleh kemajuan teknologi informasi di segala bidang. (Kartikawati, 2015)

Di era bisnis global saat ini, pengaruh kemajuan teknologi informasi tidak dapat dihindarkan lagi, seperti penggunaan internet dalam berbagai aktivitas komunikasi dan komunikasi. Teknologi ini memungkinkan orang untuk mendapatkan informasi dari tempat yang jauh dengan cepat dan murah. Online shop, juga dikenal sebagai e-commerce, ialah bisnis elektronik yang melakukan dua transaksi bisnis dengan menggunakan internet sebagai media pertukaran barang dan jasa. E-commerce saat ini sudah menjamur di Indonesia dan sudah sangat dikenal oleh masyarakat karena banyaknya kemudahan berbelanja dan berbagai produk dan jasa yang ditawarkan. (Rahmawati, 2018).

Ketersediaan e-commerce telah memudahkan masyarakat umum untuk membeli dan melakukan pemesanan aplikasi yang ada. Merespon berbagai kebutuhan konsumen secara online, Konsumen tidak lagi harus berjalan kaki untuk mencari transportasi ke restoran dan pusat perbelanjaan yang ada. Belanja juga dapat dilakukan di mana saja dan kapan saja. Konsumen dapat dengan cepat mengunjungi situs e-commerce, memilih dan membayar barang yang mereka inginkan. Setelah transaksi selesai, produk akan dikirim ke rumah mereka tanpa harus keluar dari rumah. Karena mereka adalah ujung tombak yang menghubungkan pelanggan dengan restoran, peran *driver* sangat penting dalam industri ini. (Rahmawati, 2018)

Seiring dengan pesatnya perkembangan dan penggunaan e-commerce tersebut, Shopee telah berkembang menjadi salah satu marketplace terbesar di kawasan Asia Tenggara. Kehadiran aplikasi ini memberikan dampak yang signifikan bagi masyarakat. Di sisi yang lain pemerintah juga sangat terbantu dengan adanya aplikasi tersebut, karena membantu lapangan pekerjaan bagi masyarakat. (Riswanda, 2019).

Pernyataan Parmana dan Gunawan (2018) mengenai penerapan pemberdayaan dalam meningkatkan kualitas hidup serta pemenuhan kebutuhan masyarakat turut memperkuat hal tersebut. Antusiasme masyarakat untuk bergabung sebagai mitra pengemudi *ShopeeFood* tergolong tinggi. Hal ini tercermin dari meningkatnya jumlah mitra pengemudi *ShopeeFood* di Kota Malang dari tahun ke tahun. Hubungan

kerja *ShopeeFood* (PT *Shopee International* Indonesia) dengan *driver ShopeeFood* adalah kemitraan. Pola kemitraan secara garis besar dapat dimaknai sebagai bentuk kerja sama yang saling memberikan keuntungan antar kedua belah pihak atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Sistem ini membuat minat yang tinggi bagi pemotor untuk mendaftar sebagai mitra *driver ShopeeFood*. Banyaknya mitra *driver ShopeeFood* yang bergabung membuat persaingan antar *driver ShopeeFood* dalam mencari orderan tiap harinya semakin berkurang, menyebabkan mitra *driver ShopeeFood* tidak antusias lagi terhadap pekerjaannya, karena orderan semakin berkurang. Ditambah lagi insentif yang diberikan kepada mitra *driver* semakin menurun.

Menurut Fahad (2024) *ShopeeFood* mulai beroperasi di Indonesia pada tahun 2021, termasuk memperluas layanannya ke wilayah Kota Malang. Sejak awal kemunculannya, *ShopeeFood* berhasil meraih pangsa pasar sebesar 5,8 persen. Bahkan, sejak November 2020, terjadi peningkatan jumlah mitra *driver ShopeeFood* secara signifikan di Kota Malang. Adapun data jumlah *driver ShopeeFood* dari tahun 2020 hingga 2023 diperoleh melalui wawancara pra-penelitian dengan tim marketing *ShopeeFood* Malang yang dilakukan pada 10 Juni 2023, dan disajikan sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Jumlah Driver ShopeeFood di Kota Malang**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Mitra</b>	<b>Jumlah <i>Driver</i></b>
2021	122	14.342
2022	156	16.663
2023	224	17.232

Sumber: *ShopeeFood* Malang, 2023

Adanya kenaikan volume bisnis dan jumlah *driver* dari *ShopeeFood* juga diiringi dengan kenaikan jumlah permintaan konsumen. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian di kantor *ShopeeFood* dengan marketing *ShopeeFood* Malang pada 10 Juni 2023 diketahui bahwa terjadi kenaikan jumlah permintaan 40-50% setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak atau bertambahnya jumlah *driver* di Kota Malang akan berdampak pada menurunnya jumlah orderan yang masuk pada *driver* *ShopeeFood* di Kota Malang.

Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan karena manusia adalah makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan tertentu. Akibatnya, sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Ini sangat memerlukan perhatian khusus karena elemen-elemen ini akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, kesetiaan, dan kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka secara maksimal. Salah satu cara perusahaan dapat memotivasi karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan mereka. (Nurchayani, 2016)

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Malang pada tahun 2024. Dalam proses pengumpulan data, peneliti mewawancarai beberapa mitra

pengemudi *ShopeeFood* yang sedang menunggu pesanan di berbagai titik. Jumlah pesanan dari food dapat berdampak pada pendapatan *driver ShopeeFood*. Kemungkinan menerima pendapatan yang diminta meningkat seiring dengan volume permintaan pesanan makanan Shopee (Rahmawati, 2018). Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara, *driver* menyampaikan:

*“Motivasi saya dulu lebih tinggi, lebih semangat mas ketika insentif dan jumlah pesanan yang didapat lebih banyak. Tapi sekarang, karena jumlah order dan insentif turun, saya jadi merasa kurang antusias. Kadang harus menunggu lebih lama untuk dapat orderan masa nunggu satu orderan itu kadang pernah sampai 2 jam mas, dan buat penghasilannya juga gak setinggi dulu”*. (Nama: RF, Usia: 24, 7/11/2024)

Hal-hal tersebut menyebabkan sebagian besar mitra pengemudi *ShopeeFood* merasa kurang termotivasi terhadap pekerjaan mereka saat ini.

Menurut Fayoll dalam (Veronica, 2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menumbuhkan keinginan untuk bekerja atau dorongan untuk bekerja. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan. Wexley dan Yulk (2003) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang membuat pekerja termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diinginkan. Menurut wawancara sebelumnya, mitra *driver* sangat tertarik untuk bergabung dengan *ShopeeFood* karena ada insentif yang menarik. Ini menunjukkan bahwa mitra *driver* ingin memberikan pelayanan antar pesanan dan memiliki keinginan untuk melakukannya. Jika ada dorongan yang mendorong semangat untuk bekerja, seperti gaji yang

sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, pekerja akan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka.

Motivasi kerja sendiri merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal dan mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam konteks mitra *ShopeeFood*, motivasi kerja sangat ditentukan oleh persepsi terhadap imbalan yang diterima, baik secara finansial maupun psikologis.

Menurut Hariandja (2002) Kompensasi langsung adalah kompensasi yang terkait secara langsung dengan pekerjaan, seperti upah atau bonus. Dalam penelitian ini, *ShopeeFood* hanya memberikan kompensasi finansial seperti imbalan yang diterima pelanggan serta insentif atau bonus dari perusahaan. Oleh karena itu, indikator yang dapat diukur adalah kompensasi finansial yang berupa upah yang diterima dan insentif. Mitra *driver* tidak memperoleh gaji secara langsung dari Perusahaan karena hubungan antara perusahaan *ShopeeFood* dengan mitra *driver ShopeeFood* adalah kemitraan. Penghasilan mitra *driver* bergantung terhadap banyak tidaknya jumlah orderan yang mitra *driver* dapatkan. Orderan yang didapatkan *driver* tidak diberikan dari Perusahaan, tetapi dari pelanggan yang memesan secara langsung melalui aplikasi Shopee, sehingga tidak adanya hubungan kerja mitra *driver* Shopee dengan Perusahaan *ShopeeFood* tidak memiliki

hubungan kerja secara langsung, tetapi adanya hubungan kemitran antara keduanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Atika (2021), disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka dalam menjalankan tugas di perusahaan.

Menurut penelitian Rahanan (2019) nilai korelasi kompensasi finansial (X1) dengan motivasi kerja (Y) adalah 0,471 dengan nilai p value (sig.) sebesar 0.003. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) dan signifikan (karena p value  $0.003 < 0.05$ ) antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja. Nilai korelasi kompensasi non finansial (X2) dengan motivasi kerja (Y) adalah 0,528, dengan nilai p value (sig.) sebesar 0.001. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) dan signifikan (karena p value  $0.001 < 0.05$ ) antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja. Hubungan positif variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mengindikasikan, bahwa semakin besar kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima karyawan, maka semakin besar motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan research gap diatas maka penulis tertarik untuk meneliti “**Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja *Driver ShopeeFood* di Kota Malang**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada skripsi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompensasi finansial *driver ShopeeFood* di Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja *driver ShopeeFood* di Kota Malang?
3. Adakah pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja *driver ShopeeFood* di Kota Malang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana tingkat kompensasi finansial *driver ShopeeFood* di Kota Malang.
2. Mengetahui bagaimana tingkat kompensasi finansial *driver ShopeeFood* di Kota Malang.
3. Membuktikan pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja *driver ShopeeFood* di Kota Malang.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis:  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya

dalam memahami pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja di sektor layanan.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Peneliti

Memberikan pemahaman secara langsung mengenai Pengaruh kompensasi finansial stres kerja tingkat motivasi kerja *driver ShopeeFood*.

b. Bagi *Driver ShopeeFood*

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam upaya peningkatan motivasi kerja para *driver ShopeeFood*.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kompensasi**

##### **1. Pengertian**

Kompensasi menurut Simamora (2006) kompensasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu berupa upah dalam bentuk finansial maupun imbalan tidak berwujud, serta tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan hubungan kepegawaiannya. Menurut Hasibuan (2003) kompensasi adalah semua uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Besar kompensasi (juga dikenal sebagai balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan pasti tahu berapa banyak yang akan mereka terima. Karyawan dan keluarganya akan menerima kompensasi ini untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Besar kompensasi menunjukkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya. Kepuasan kerja akan meningkat dengan status dan pemenuhan kebutuhan. Di sinilah sebenarnya pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga fisik dan mental.

Martoyo (2007) menjelaskan bahwa kompensasi adalah sistem pengaturan yang mencakup semua bentuk balas jasa atau imbalan kepada pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, baik kepada pemberi

kerja (*employer*) maupun kepada pekerja (*employee*). Balas jasa ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yang terdiri dari dua kategori utama yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan dalam bentuk uang atau nilai finansial lainnya, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, atau penghargaan finansial lainnya. Sedangkan kompensasi non finansial merujuk pada bentuk-bentuk balas jasa yang tidak berhubungan langsung dengan uang, tetapi lebih pada penghargaan atau fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Menurut Hariandja (2002) kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, dan bonus. Dalam penelitian ini, Perusahaan *ShopeeFood* tidak memberikan kompensasi non finansial, tetapi hanya memberikan kompensasi finansial seperti imbalan yang didapat dari pelanggan dan juga insentif atau bonus yang diberikan perusahaan. Kompensasi finansial merupakan bagian penting dari kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam rangka menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi sebuah organisasi (Martoyo, 2007).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi ini mencakup bentuk finansial, seperti gaji dan insentif, serta nonfinansial, seperti penghargaan dan fasilitas. Kompensasi tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup karyawan tetapi juga mencerminkan status dan kesejahteraan mereka. Kompensasi juga memainkan peran penting dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

## **2. Jenis-jenis Kompensasi**

Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa kompensasi terdiri dari tiga komponen sebagai berikut:

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Mondy (2005) mengelompokkan kompensasi menjadi dua bentuk utama yaitu:

## 1. *Financial compensation*

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

### a. *Direct Financial Compensation* (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

### b. *Indirect Financial Compensation* (kompensasi finansial tak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

## 2. *Non-financial Compensation*

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (esteem) dan aktualisasi (self actualization).

b. *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan).

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi, kondisi kerja yang mendukung, pembagian kerja (job sharing). Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan jabatan, status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan semakin baik dan hasil kerja pun akan baik.

### **3. Tujuan Kompensasi**

Hasibuan (2003) menguraikan tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut :

a. Ikatan kerja sama

Kompensasi menjalin hubungan kerja sama formal antara atasan dan bawahan.

b. Kepuasan kerja

Dengan membayar jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egois mereka untuk menjadi puas dengan pekerjaan mereka.

c. Pengadaan efektif

Perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan berkualitas tinggi jika program kompensasi dibuat cukup besar.

d. Motivasi

Manajer akan mudah mendorong karyawannya jika mereka menerima kompensasi yang cukup besar atas jasa mereka.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi yang adil dan layak dan program konsistensi eksternal yang kompetitif, stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* yang lebih rendah.

f. Disiplin

Dengan memberikan kompensasi yang cukup besar, disiplin karyawan meningkat.

g. Pengaruh serikat buruh

Pengaruh serikat buruh dapat dihindari dengan program kompensasi yang baik. Ini akan membuat karyawan fokus pada pekerjaan mereka.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi mematuhi batas upah minimum atau undang-undang perburuan lainnya, intervensi pemerintah dapat dihindari.

#### **4. Indikator Kompensasi**

Simamora (2006) mengidentifikasi beberapa indikator kompensasi, yaitu :

1. Upah dan Gaji

Untuk pekerja produksi dan pemeliharaan, upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Sebagian besar gaji, pembayaran dilakukan secara mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah kompensasi tambahan yang lebih besar atau lebih rendah dari gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang terkait dengan pekerjaan adalah beberapa contoh tunjangan.

#### 4. Fasilitas

Contoh fasilitas adalah kemudahan dan fasilitas seperti mobil organisasi, tempat parkir khusus, keanggotaan klub, atau akses ke pesawat organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili sebagian besar gaji, terutama bagi eksekutif dengan gaji tinggi.

#### 5. Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2017) mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi :

##### 1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini, tingkat kompensasi akan lebih kecil jika penawaran yang ada lebih besar daripada lowongan pekerjaan, tetapi jika penawaran lebih kecil daripada lowongan pekerjaan, kompensasi yang ditawarkan akan lebih besar.

##### 2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Dalam hal ini, tingkat kompensasi akan meningkat jika perusahaan atau suatu organisasi mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik, dan sebaliknya, jika perusahaan atau suatu organisasi hanya mampu memberikan kompensasi yang rendah.

##### 3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini, tingkat kompensasi yang akan diterima pegawai atau karyawan akan meningkat jika produktivitas mereka tinggi, tetapi

jika produktivitas mereka rendah, maka kompensasi yang akan diterima pun akan lebih rendah.

#### 4. Biaya Hidup

Dalam hal ini, biaya hidup dapat digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Ini berarti bahwa jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi, tingkat kompensasi juga akan tinggi, dan sebaliknya.

#### 5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini, tinggi atau rendahnya jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya juga dapat disebabkan oleh kondisi ekonomi saat itu. Jika ekonomi tumbuh, kompensasi yang diberikan pun akan lebih tinggi, tetapi jika ekonomi merosot, kompensasi yang diberikan pun akan lebih rendah.

### **6. Kompensasi dalam perspektif islam**

Menurut perspektif Islam, kompensasi adalah kompensasi yang diberikan kepada pekerja atas jasa mereka dalam menghasilkan kekayaan dan komponen produksi lainnya. Islam menyelamatkan kedua belah pihak dan menyelesaikan masalah upah. Di dalam Islam, kompensasi harus diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang dijanjikan oleh para pemberi kerja. Pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan, dan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi untuk tenaga yang telah mereka

berikan. Allah menegaskan tentang imbalan dalam Alquran surat At-Taubah/9 105:

**Tabel 2.1 Ayat At-Taubah**

NO	Artinya	Ayat
1.	Bekerjalah Kamu (Perintah)	وَقُلْ أَعْمَلُوا
2.	maka Allah dan Rasul-Nya (Balasan)	فَسَبِّحْ بِحَمْدِ اللَّهِ عَمَّا كُنتُمْ تُسَبِّحُونَ
3.	serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu (Perintah)	وَسَنُرَدُّنَّ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
4.	dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Balasan)	فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Dalam perspektif Islam, bekerja merupakan bagian penting dari kehidupan seorang muslim yang tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi juga menjadi salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Islam memerintahkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sebagaimana tercantum dalam berbagai ayat Al-Qur'an. Salah satunya adalah dalam Surah At-Taubah ayat 105, yang menegaskan bahwa setiap amal atau pekerjaan yang dilakukan manusia akan dilihat oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin, serta akan diberi balasan yang sesuai di akhirat. Dalam ayat ini, tidak hanya terdapat perintah untuk bekerja, tetapi juga terdapat janji atau jaminan bahwa setiap usaha yang dilakukan tidak akan sia-sia, melainkan akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Hal ini memperlihatkan bahwa Islam sangat menghargai

kerja keras dan memberikan kepastian bahwa setiap bentuk usaha yang halal dan dilakukan dengan niat yang benar akan mendapatkan balasan, baik dalam bentuk rezeki di dunia maupun pahala di akhirat. Dengan demikian, ajaran Islam mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi, berintegritas, dan tidak putus asa dalam mencari nafkah, karena segala bentuk pekerjaan yang dilakukan dengan benar merupakan bagian dari amal saleh yang bernilai ibadah, Dalam ayat lain disebutkan juga dalam Surah An Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki- laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan. (An Nahl/16:97)

Berdasarkan dua ayat di atas, jelas bahwa konsep imbalan dalam Islam menekankan dua aspek, yaitu akhirat dan dunia. Namun, yang paling penting adalah bahwa penekanan pada akhirat lebih penting daripada kehidupan dunia, yaitu materi. (Mulyani, 2023)

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Arep (2004) mendefinisikannya sebagai upaya untuk

meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Sementara itu, Tanjung (2004) mengartikan motivasi sebagai dorongan kuat yang mendorong individu untuk bertindak atau mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

Siagian (dalam Suwati, 2014) mendefinisikan motivasi sebagai daya dorong yang membuat anggota kelompok bersedia menginvestasikan kemampuan, tenaga, dan waktu mereka untuk melaksanakan kegiatan yang bertanggung jawab dan memenuhi kewajiban demi mencapai tujuan serta sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Fayoll dalam (Veronica, 2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menumbuhkan keinginan untuk bekerja atau dorongan untuk bekerja. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan (Robin, 2008). Wexley dan Yulk (2003) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang membuat pekerja termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diinginkan.

Robin (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Flippo (dalam Veronica, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kemampuan untuk mendorong karyawan dan organisasi agar

bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi dan memenuhi keinginan karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan mendasar yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, antusiasme, dan fokus pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja mengarahkan individu untuk mengarahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya demi mencapai sasaran organisasi. Para ahli juga menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya membangkitkan semangat kerja, tetapi juga meningkatkan keterlibatan, kolaborasi, serta upaya optimal dalam mencapai kebutuhan pribadi dan tujuan organisasi.

## **2. Jenis-Jenis Motivasi**

Hasibuan (2012) membagi motivasi menjadi dua jenis :

### **a. Motivasi positif (insentif positif)**

Motivasi positif berarti manajer memotivasi bawahan mereka dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi positif akan meningkatkan semangat kerja bawahan karena umumnya orang suka menerima yang baik.

### **b. Motivasi negatif (insentif negatif)**

Manajer menggunakan motivasi negatif untuk mendorong bawahan mereka untuk memenuhi standar mereka, yang pada gilirannya akan mendapatkan hukuman. Dengan cara ini, semangat bekerja bawahan akan meningkat dalam jangka pendek, tetapi pada akhirnya dapat berdampak buruk.

### 3. Indikator Motivasi

Herzberg (2014) memberikan penjelasan tentang beberapa kondisi intrinsik yang dapat memberikan dorongan yang kuat untuk kinerja yang baik. Kondisi ini disebut sebagai faktor pendorong. Yang termasuk dalam faktor pendorong adalah:

#### a. Prestasi

Aspek ini berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, meskipun pencapaian tujuan tersebut bersifat realistik tetapi menantang. Karyawan juga perlu mendapatkan umpan balik dari lingkungan kerja mereka sebagai cara untuk mengakui prestasi mereka.

#### b. Tanggung jawab

Aspek ini mencakup tanggung jawab dan otoritas pimpinan. Untuk menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan mereka, pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat dan memberikan kesempatan kepada bawahan mereka untuk bekerja sendiri sepanjang tugas. Selain itu, mereka harus memberikan kesempatan kepada bawahan mereka untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan dan pelaksanaan tugas.

#### c. Kemajuan

Aspek ini berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk maju dalam pekerjaannya dan sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi mereka untuk maju di masa depan, berfokus pada karier daripada kesempatan bekerja termasuk juga perkembangan pribadi, pemanfaatan kemampuan baru, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan keamanan.

d. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini berkaitan dengan kesulitan yang dihadapi karyawan karena pekerjaan mereka. Pemimpin harus berusaha keras dan meyakinkan sehingga jawaban mengerti betapa pentingnya pekerjaan mereka. Mereka juga harus menciptakan lingkungan kerja yang tidak membosankan dan menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya.

e. Penghargaan

Aspek ini berkaitan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja mereka. Pemimpin mengakui keberhasilan bawahan dengan memberikan penghargaan dengan surat penghargaan, hadiah uang tunai, medali, atau kenaikan pangkat.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat

dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009).

a. Faktor Internal

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Setiap manusia yang hidup di bumi ini memiliki keinginan untuk dapat hidup. Untuk bertahan hidup, orang mau melakukan apa saja, terlepas dari apakah itu baik atau buruk, halal atau haram, dan sebagainya. Sebagai contoh, manusia perlu makan untuk hidup, dan untuk mendapatkan makanan ini, mereka mau melakukan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan mereka. Keinginan untuk hidup termasuk kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Ini adalah sesuatu yang banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, dan keinginan yang kuat untuk memilikinya dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang ingin bekerja karena ingin dihormati dan diakui oleh orang lain. Orang mau mengeluarkan uang untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, meskipun mereka harus bekerja keras untuk mendapatkan uang itu. Untuk memperoleh harga diri, nama baik, dan kehormatan yang diinginkan, seseorang harus bekerja keras untuk memperbaiki nasibnya dan mencari uang. Karena orang yang bersangkutan tidak dapat memperoleh status yang terhormat jika mereka pemalas atau tidak mau bekerja..

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak:
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5) Keinginan untuk berkuasa

Seseorang akan termotivasi untuk bekerja jika mereka ingin menjadi orang yang berkuasa. Keinginan untuk berkuasa ini kadang-kadang dipenuhi dengan cara-cara yang tidak pantas, tetapi bekerja juga. Selain itu, keinginan untuk menjadi pemimpin atau pemimpin dalam arti positif, yaitu ingin dipilih sebagai kepala atau ketua.

b. Faktor Eksternal Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1) Kondisi lingkungan kerja

Semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar seorang pekerja dan yang dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka disebut lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan, serta hubungan kerja antara karyawan. Memiliki lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, cukup cahaya, dan bebas gangguan akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, dan sebaliknya.

2) Kompensasi yang memadai

Sumber utama keberhasilan karyawan adalah kompensasi, yang membantu mereka menghidupi diri mereka dan keluarga mereka. Alat yang paling efektif bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya untuk bekerja dengan baik adalah kompensasi yang memadai; kompensasi yang kurang memadai akan membuat karyawan tidak tertarik untuk bekerja keras dan membuat mereka tidak tenang, sehingga kompensasi yang kecil sangat mempengaruhi motivasi kerja.

### 3) Suvervisi yang baik

Dalam suatu pekerjaan, posisi suvervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu bersama mereka dalam melakukan tugas sehari-hari. Posisi ini bertanggung jawab untuk memberikan pengarahan dan membimbing karyawan agar mereka dapat melakukan tugas dengan baik tanpa membuat kesalahan. Jika posisi ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemang-semang. Namun, peran supervisor yang melakukan tugas supervisi sangat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Supervisor yang angkuh dan tidak mau mendengarkan keluhan karyawan dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan menurunkan semangat kerja.

### 4) Adanya jaminan pekerjaan

Jika seseorang merasa ada jaminan kerier yang jelas dalam melakukan pekerjaannya, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang mereka miliki untuk perusahaan. Mereka tidak hanya bekerja untuk satu hari; sebaliknya, mereka berharap dapat tetap bekerja dalam satu perusahaan sampai mereka tua, tidak perlu pindah.

### 5) Status dan tanggung jawab

Setiap pekerja ingin memiliki status atau kedudukan dalam jabatan tertentu. Mereka tidak hanya mengharapkan kompensasi

semata, tetapi juga berharap dapat menduduki jabatan di perusahaan di masa depan.

6) Peraturan yang fleksibel

Perusahaan besar biasanya memiliki sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Prosedur ini dikenal sebagai "peraturan berlaku" dan berfungsi untuk mengatur dan melindungi para karyawan dan mengatur hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban mereka, kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

**5. Motivasi Dalam Perspektif Islam**

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam adalah untuk memenuhi kewajiban beribadah kepada Allah setelah melakukan ibadah fardlu lainnya, bukan untuk mengejar hidup hedonis atau kekayaan. Dalam pandangan Islam, bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Az-Zumar ayat 39:

**Tabel 2.2 Ayat Az-Zumar**

Artinya	Ayat
Katakanlah, Wahai kaumku,berbuatlah menurut kedudukanmu! (perintah)	قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى
Sesungguhnya aku pun berbuat (demikian). (Balasan)	مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡ عَامِلٌ
Kelak kamu akan mengetahui Balasan	فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Ayat ini mengandung perintah eksplisit untuk bekerja atau berbuat sesuai dengan kemampuan dan peran masing-masing, serta menunjukkan adanya pengawasan dan pembalasan dari Allah atas apa yang dikerjakan oleh setiap manusia. Ayat ini mempertegas bahwa segala amal dan pekerjaan akan mendapatkan balasan yang setimpal, baik di dunia maupun di akhirat. Dalam konteks motivasi kerja, ayat ini menanamkan prinsip bahwa bekerja adalah bentuk tanggung jawab moral dan spiritual yang harus dijalani dengan sungguh-sungguh. Dengan bekerja, seseorang tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga menunaikan amanah Allah sebagai khalifah di bumi. Seorang muslim terdorong untuk bekerja keras dan jujur karena menyadari bahwa hasil kerja tersebut akan menjadi sarana memperoleh keberkahan hidup dan ridha Allah SWT. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bersifat transendental, karena terhubung erat dengan nilai-nilai keimanan, keikhlasan, dan kesadaran akan kehidupan akhirat. Dalam ajaran Islam, motivasi kerja bukan hanya berorientasi pada pencapaian materi semata, melainkan dilandasi oleh niat ibadah dan harapan akan balasan dari Allah SWT.

### **C. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Mitra *Driver ShopeeFood* di Kota Malang**

Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, termasuk *driver ShopeeFood*. Dalam konteks ini, Menurut Hariandja (2002) kompensasi finansial mencakup gaji, bonus, dan insentif yang diterima oleh *driver* sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam penelitian (Desi, 2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja. Semakin besar kompensasi finansial yang diterima oleh *driver*, semakin tinggi pula motivasi kerja mereka untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

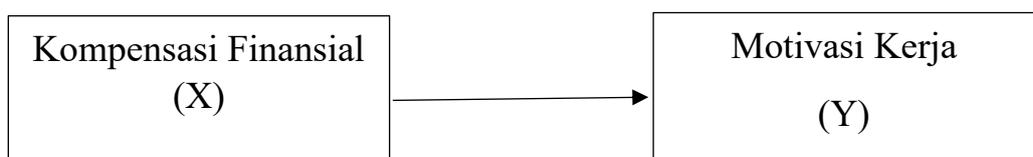
Kompensasi yang diberikan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompensasi finansial yang diterima oleh *driver ShopeeFood* tidak hanya berupa imbalan dari pelanggan, tetapi juga insentif atau bonus dari perusahaan. Namun, karena hubungan antara perusahaan dan mitra *driver* bersifat kemitraan, penghasilan mereka sangat bergantung pada jumlah orderan yang diterima. Salah satu cara perusahaan dapat memotivasi karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan mereka. (Nurchayani, 2016)

Menurut hasil penelitian (Desi, 2019) menunjukkan bahwa nilai korelasi antara kompensasi finansial dan motivasi kerja adalah 0,471 dengan nilai p-value sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang dan signifikan antara kedua variabel tersebut, di

mana p-value yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dapat diterima. Begitu juga pada penelitian yang diteliti oleh Atika (2021) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka dalam menjalankan tugas di perusahaan.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja driver ShopeeFood. Kompensasi ini mencakup gaji, bonus, dan insentif yang diberikan sebagai imbalan atas kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja, di mana semakin besar kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Meski hubungan kerja driver bersifat kemitraan dan penghasilan bergantung pada jumlah pesanan, kompensasi yang sesuai tetap mampu meningkatkan semangat dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.

#### **D. Kerangka Konseptual**



## E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja *driver ShopeeFood* di Kota Malang.

$H_1$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja *driver ShopeeFood* di Kota Malang.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja *driver ShopeeFood*. Menurut Sugiyono (2013), pendekatan kuantitatif berlandaskan pada paradigma positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu secara acak. Data dikumpulkan melalui instrumen seperti kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis secara objektif dan terukur. Adapun jenis analisis korelasional 2 variabel yang akan di uji secara statistik dengan analisis regresi linier sederhana.

#### B. Identifikasi Variabel

##### 1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek penelitian. Variabelvariabel penelitian yang akan diteliti dapat diklarifikasi sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (indenpent variabel) disimbolkan dangan (x) dalam penelitian ini merupakan variabel (x) yaitu kompensasi.
- b. Variabel tak bebas (dependent variabel) disimbolkan dengan (y) dalam penelitian ini yang merupakan variabel (y) yaitu motivasi kerja

## **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah definisi yang diturunkan dari ciri-ciri variabel yang dapat diamati (Azwar, 2007). Variabel bebas dan variabel terikat dapat didefinisikan secara operasional, sebagai berikut:

### **a. Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial didefinisikan sebagai seluruh bentuk balas jasa yang diberikan dalam bentuk uang oleh perusahaan kepada individu atas kontribusi kerja yang telah diberikan. Menurut Simamora (2006), kompensasi finansial mencakup upah/gaji dan insentif yang diberikan secara langsung kepada karyawan. Dalam konteks penelitian ini, kompensasi finansial mengacu pada imbalan berupa penghasilan dari penyelesaian pesanan serta insentif harian yang diterima oleh *driver ShopeeFood* berdasarkan kinerja. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial adalah; Gaji atau upah yang merupakan jumlah pendapatan yang diperoleh *driver* dari penyelesaian pesanan, dan insentif yang merupakan tambahan kompensasi berdasarkan pencapaian target tertentu (misalnya poin dari jumlah pesanan).

### **b. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dalam penelitian ini merujuk pada dorongan internal yang memengaruhi individu untuk berusaha dan menunjukkan kinerja terbaik dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Herzberg (2014), motivasi kerja muncul dari faktor-faktor intrinsik yang

disebut sebagai *motivator factors*, seperti pencapaian, tanggung jawab, pengakuan, dan peluang berkembang. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek penting. Pertama, prestasi, yaitu semangat individu untuk mencapai target kerja secara optimal sebagai wujud dari dorongan internal dalam menyelesaikan tugas dengan maksimal. Kedua, tanggung jawab, yang merujuk pada kesadaran individu untuk melaksanakan tugas dengan baik meskipun tanpa adanya pengawasan langsung, menunjukkan tingkat kedewasaan dan kemandirian kerja. Ketiga, kemajuan, yaitu kesempatan bagi individu untuk berkembang dalam pekerjaan yang dijalani, baik dari segi kemampuan, pengalaman, maupun jenjang karier yang dapat dicapai melalui usaha dan kinerja yang berkelanjutan.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh *driver ShopeeFood* yang beroperasi di Kota Malang. Berdasarkan data pada tahun 2023, tercatat terdapat sebanyak 17.232 akun *driver ShopeeFood* aktif di Kota Malang. Berikut bukti data yang diperoleh :

**Tabel 3.2 Jumlah Driver ShopeeFood di Kota Malang**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Mitra</b>	<b>Jumlah <i>Driver</i></b>
2021	122	14.342
2022	156	16.663
2023	224	17.232

## 2. Sampel

Menurut Azwar (2016), sampel merupakan sebagian populasi yang tentunya harus memiliki karakteristik yang dimiliki oleh populasinya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Purposive Sampling, dimana Purposive Sampling merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kategori yang sesuai dengan karakteristik penelitian dan cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2017). Beberapa kriteria telah peneliti tetapkan dengan pertimbangan tertentu, yakni:

1. Merupakan *driver ShopeeFood* dengan akun aktif
2. Telah menjadi *driver ShopeeFood* setidaknya 1 tahun.

Adapun sampel yang akan diambil adalah menggunakan rumus Lemeshow dikarenakan dalam penelitian ini jumlah populasi sangat besar dan sifatnya dinamis atau jumlahnya naik turun. Rumus Lemeshow merupakan rumus yang digunakan untuk mengetahui jumlah sampel yang tidak diketahui dan jumlah populasi tidak diketahui secara pasti (Lemmeshow, 1997).

$$n = \frac{z^2_{1-\alpha/2} \times P(1-P)}{d^2}$$

Keterangan :

n : jumlah minimal sampel yang dibutuhkan

$Z\alpha$  : nilai standar distribusi sesuai nilai  $\alpha=5\%=1,96$

P : prevelensi outcome, data belum diketahui maka dipakai 50%

Q : 1-P

d : Tingkat Ketelitian 10%

Berdasarkan rumus diatas, maka  $n = ((1,96)^2 \times 0.5 \times 0.5)/(0.1)^2=96.04$ . Maka didapatkan hasil jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 96 responden, dan dibulatkan menjadi 100 sampel.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah salah satu cara peneliti yang dipakai dalam proses pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan model skala Likert untuk menentukan sikap setuju atau tidak setuju, positif atau negatif terhadap sikap objek. Skala Likert yang dibuat oleh Sugiono (1997) mencakup pernyataan tentang tanggapan subjek terhadap masalah yang dibahas.

Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 4, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan, Sugiyono (2014). Didalam skala likert terdapat item pendukung

atau favourable dan item yang tidak mendukung atau unfavourable. Skala likert yang digunakan ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor Favourable</b>	<b>Skor Unfavourable</b>
<b>Sangat Setuju</b>	4	1
<b>Setuju</b>	3	2
<b>Tidak Setuju</b>	2	3
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	4

#### **E. Instrumen Penelitian**

Menurut Arikunto (2005) Instrumen adalah alat yang dipakai peneliti untuk mengambil data agar lebih sistematis dan mudah dalam mengetahui hasilnya. Adapun penelitian ini menggunakan skala instrumen penelitian yang dijelaskan sebagai berikut :

##### **1. Skala Kompensasi**

Skala yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian Afifuddin (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Driver* Grab Di Kota Malang yang dikembangkan oleh Simamora (2006) menyebutkan bahwa kompensasi finansial terdiri dari 2 indikator, yaitu gaji atau upah dan insentif. Berikut adalah blueprint dalam skala kompensasi :

**Tabel 3.2 Blueprint Skala Kompensasi Finansial**

NO	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Gaji atau upah	3	1	4
2	Insentif	2	2	4
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

*Sumber : Simamora (2006)*

## 2. Motivasi Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian Nita (2020) yang berjudul Pengaruh komunikasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Extrupack Bekasi Barat. Yang dikembangkan oleh Herzberg (2014) menyebutkan motivasi kerja terdiri dari 5 Indikator yaitu, prestasi, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan. Berikut adalah blueprint skala motivasi kerja :

**Tabel 3. 3 Blueprint Skala Motivasi Kerja**

NO	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Prestasi	2		2
	Tanggung jawab	2		2
	Kemajuan	2		2
	Pekerjaan itu sendiri	2		2
	Penghargaan	1		1
		<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>

*Sumber : Herzberg (2014)*

## **F. Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Validitas**

Validitas Uji validitas merupakan pengujian yang dilaksanakan guna memastikan sebuah skala mampu untuk mengukur konsep yang diinginkan. Dengan pengertian lain bahwa uji validitas dipakai guna mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan kuesioner dapat menemukan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas didalam penelitian menunjukkan tingkat keakuratan alat ukur penelitian terhadap arti atau isi sebenarnya yang diukur. Penelitian ini menggunakan Uji Validitas Corrected Item Total Correlation aplikasi SPSS.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Azwar (2013) dalam bukunya mengemukakan bahwa validitas isi adalah sejauh mana item-item tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek representasi) dan sejauh mana item-item tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (aspek relevansi).

### **2. Reliabilitas**

Agar penelitian menjadi lebih terpercaya, alat ukur yang digunakan dalam penelitian harus diperiksa untuk reliabilitasnya. Reliabilitas merujuk pada seberapa konsisten hasil pengukuran alat ukur pada berbagai subjek. (Azwar, 2014). Sehingga pengukuran yang

dilaksanakan dengan alat ukur yang sama terhadap populasi akan menunjukkan hasil pengukuran yang cenderung tidak dapat berubah. Selain itu, reliabilitas dalam alat ukur juga dibutuhkan untuk menghindari error of measurement.

Pengujian realibilitas pada skala kompensasi, dan motivasi kerja menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS). Mestinya, realibilitas diharapkan bernilai  $> 0.6$  dikarenakan pada kategorisasi tersebut realibilitas dianggap cukup baik pada intepretasi hasil pengukuran.

## **G. Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini digunakan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics versi 27* dan melakukan beberapa pengujian, seperti:

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji data penelitian guna untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka distribusi dianggap normal, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka distribusi dianggap tidak normal (Nisfiannoor, 2009). Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov smirnov* yang dilakukan menggunakan perangkat lunak *IBM Statistical Package for the Social* (SPSS), dikarenakan uji tersebut dianjurkan untuk digunakan pada penelitian dengan sampel diatas 100 responden.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas menentukan apakah hubungan antara setiap variabel bebas linier atau tidak linier (*non-linier*) dengan variabel terikat (Riduwan, 2008). Apabila hasil uji linieritas menunjukkan bahwa distribusi data penelitian bersifat linier maka data tersebut dianalisis dengan metode *parametric* yang telah ditentukan (Siregar, 2013). Uji linieritas juga menggunakan perangkat lunak IBM *Statistical Package for the Social* (SPSS), dengan taraf signifikansi 0,05. Jika Sig. koefisien korelasi lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen.

## 3. Analisis Deskriptif

Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan *Statistical Package for the Social* (SPSS). Analisis deskriptif ini akan menggunakan rumus untuk menggambarkan klasifikasi, yaitu: tinggi, sedang dan rendah.

**Tabel 3.4 Rumus Kategorisasi**

Rumus	Kategorisasi
$X > \text{Mean} + 1 \times \text{SD}$	Tinggi
$\text{Mean} - 1 \times \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + 1 \times \text{SD}$	Sedang
$X < \text{Mean} - 1 \times \text{SD}$	Rendah

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dalam model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditampilkan pada tabel Model Summary melalui nilai R Square ( $R^2$ ). Menurut Ghozali (2016), Koefisien determinasi yang bernilai kecil atau mendekati 0 namun tidak sama dengan 1, mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Menurut Chin (1998) apabila nilai R Square lebih besar dari 0,67 dianggap kuat, kemudian dikatakan moderat jika  $\geq 0,33$  dan  $\leq 0,67$ , sedangkan dikatakan lemah jika  $\geq 0,19$  dan  $\leq 0,33$ .

##### b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja *driver ShopeeFood* di Kota Malang maka digunakan analisis regresi sederhana ini. Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana. Model analisis regresi sederhana ini digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja *driver ShopeeFood* di Kota Malang.

Analisis regresi sederhana terdiri dari satu variabel *dependent* dan satu variabel *independent*. Winarsuhu (2004) menegaskan bahwa analisis regresi linear dapat digunakan untuk: 1) peramalan atau pendugaan derajat variasi pada variabel Y dengan menggunakan variabel X sebagai acuan. 2) dengan menggunakan variabel Y, tentukan bentuk hubungan antara variabel X dan Y. 3) dengan menggunakan variabel Y, tentukan arah dan besarnya koefisien korelasi antara variabel X dan Y.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Penelitian

##### 1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kota Malang dengan metode penyebaran kuesioner yang telah dirancang sebelumnya. Kuesioner tersebut disampaikan kepada para mitra *driver ShopeeFood* yang tersebar di berbagai area di seluruh Kota Malang.

##### 2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2025, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada mitra *driver ShopeeFood* yang ditemui oleh peneliti di Kota Malang. Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan memanfaatkan Google Form sebagai alat bantu.

##### 3. Jumlah Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan mitra *driver ShopeeFood* sebanyak 106 orang yang ditemui peneliti di Kota Malang. 106 orang ini telah diidentifikasi sebagai sampling yang ditetapkan sebelumnya.

##### 4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan data

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengambilan data dengan menggunakan kuesioner berupa *google form*. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebarkan link *google form* kepada *driver ShopeeFood* yang ditemui peneliti di Kota Malang tanpa ada kriteria

tertentu dengan dasar kesukarelaan dan ketersediaan untuk mengikuti penelitian yang telah diadakan.

## 5. Hambatan-hambatan

Hambatan dalam penelitian ini disebabkan oleh tidak adanya lokasi pangkalan tetap bagi mitra pengemudi *ShopeeFood* di Kota Malang. Peneliti harus mencari mitra pengemudi yang sedang berhenti di pinggir jalan secara acak. Selain itu, penyebaran kuesioner melalui media sosial memerlukan waktu yang cukup lama karena banyak responden yang mengabaikan atau tidak memberikan tanggapan.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas

Menurut Widiyanto (2010) jika nilai *corrected item correlation* ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel, butir-butir skala tersebut memiliki korelasi yang cukup besar dengan skor total, yang menunjukkan bahwa butir-butir tersebut sah. Jika nilai *corrected item correlation* ( $r$  hitung)  $<$   $r$  tabel, tidak secara substansial terkait dengan skor total, item pada skala tidak valid.

**Tabel 4.1 Tabel r**

N	Taraf Signifikan	
	5%	1%
98	0.196	0.256

Sumber: jurnal junaidi

#### a) Uji Validitas Skala Kompensasi Finansial

Skala social comparison memiliki kriteria validitas item yang hampir sama, artinya item yang valid memiliki nilai  $r$ -hitung lebih

besar dari r-tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.196. Perbandingan tersebut mengungkapkan bahwasannya tidak terdapat item yang gugur.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Item Kompensasi Finansial**

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.547	0.196	Valid
2	0.452	0.196	Valid
3	0.622	0.196	Valid
4	0.401	0.196	Valid
5	0.398	0.196	Valid
6	0.457	0.196	Valid
7	0.539	0.196	Valid
8	0.580	0.196	Valid

b) Uji Validitas Skala Motivasi Kerja

Skala Motivasi Kerja divalidasi dengan cara yang sama seperti skala sebelumnya. Dengan demikian, item yang valid memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.196. Perbandingan tersebut mengungkapkan bahwasannya tidak terdapat item yang gugur, sama seperti skala sebelumnya. Berikut ini adalah hasil uji validitas Motivasi Kerja.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Item Motivasi Kerja**

<b>No</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
9	0.503	0.196	Valid
10	0.388	0.196	Valid
11	0.636	0.196	Valid
12	0.579	0.196	Valid
13	0.710	0.196	Valid
14	0.636	0.196	Valid
15	0.498	0.196	Valid
16	0.610	0.196	Valid
17	0.729	0.196	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dalam penelitian ini memakai aplikasi Statistical Package for Social Science (SPSS). Konstruk yang diuji pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja, stress kerja, dan kompensasi. Aturan untuk menguji realibilitas adalah skor realibilitas tidak boleh kurang dari 0.6 agar lolos pada tahap uji selanjutnya (azwar). Adapun hasil uji realibilitas pada variabel-variabel tersebut dibawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Item Kompensasi Finansial**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.601	8

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Item Motivasi Kerja**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.771	9

Tabel 4.4 dan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja memenuhi persyaratan batas minimal nilai realibilitas 0.6. Adapun nilai realibilitas pada tiap variabel yaitu 0.601 pada kompensasi finansial, dan 0.771 pada motivasi kerja, yang berarti kedua skala dapat digunakan untuk instrument penelitian ini.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, metode *Kolmogorov-Smirnov Test* digunakan sebagai teknik untuk menguji normalitas data, yang dianalisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 27 untuk Windows*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka residual dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka residual tidak berdistribusi normal. Temuan dari uji normalitas tersebut dirangkum dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 4.6**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	2.85668006
Most Extreme Differences	Absolute	0,08
	Positive	0,08
	Negative	-0,08
Test Statistic		0,08
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082

Berdasarkan tabel output *Statistical Package for Social Science* (SPSS) diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,082 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan mengetahui apakah dua variabel terdapat hubungan secara linear atau berhubungan kurang signifikan. Pengujian dengan *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 27 for windows* menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Pada uji ini mengambil dasar keputusan, jika nilai Sig. deviation from linearity  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika Sig. deviation from linearity  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.7**  
**ANOVA TABLE**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Body Dissatisfaction* Social Comparison	Between Groups	(Combined)	1414.398	14	101.028	15.815	0
		Linearity	1355.874	1	1355.874	212.242	0
		Deviation from Linearity	58.524	13	4.501	0.704	0,75
	Within Groups		581.338	91	6.388		
	Total		1995.736	105			

Pada tabel diatas menunjukkan hasil pengujian linearitas antara variabel *kompensasi finansial* dan variabel *motivasi kerja*. Hasil perhitungan olah data menunjukkan bahwa nilai *Deviation Linearity*

adalah Sig. sebesar  $0,75 > 0,05$ . Maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## 5. Analisis Deskriptif Data Penelitian

**Tabel 4.8 Deskriptif data**

<b>Deskriptif_data</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	106	13	27	19.81	3.219
Motivasi Kerja	106	15	34	22.58	4.360
Valid N (listwise)	106				

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa:

- a. Hasil pengukuran variabel *kompensais finansial* dilakukan dengan menggunakan skala yang berisi 5 item *favorable* dan 3 item *unfavorable* dengan poin terendah 1 dan poin tertinggi 4 pada masing-masing itemnya. Data yang diperoleh dalam tabel diatas menjelaskan nilai *mean* 19.81 dan *Std. Deviation* sebesar 3.219 dengan nilai *minimum* 13 dan nilai *maximum* 27.
- b. Hasil pengukuran variabel *motivasi kerja* dilakukan dengan menggunakan skala yang berisi 9 item *favorable* dengan poin terendah 1 dan poin tertinggi 4 pada masing-masing itemnya. Data yang diperoleh dalam tabel diatas menjelaskan nilai *mean* sebesar 22.58 dan *Std. Deviation* sebesar 4.360 dengan nilai *minimum* 15 dan nilai *maximum* 34.

## 6. Deskripsi Kategorisasi Data

Dasar penetapan skor kategorisasi dalam penelitian ini mengacu pada penggunaan rumus kategorisasi sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Rumus Kategorisasi**

Rumus	Kategorisasi
$X > \text{Mean} + 1 \times \text{SD}$	Tinggi
$\text{Mean} - 1 \times \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + 1 \times \text{SD}$	Sedang
$X < \text{Mean} - 1 \times \text{SD}$	Rendah

Selanjutnya, skor yang telah diperoleh akan diklasifikasikan ke dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Berikut penjelasan masing-masing kategori untuk setiap variable.

### a) Analisis Variabel Kompensasi Finansial

Kategori social comparison pada penelitian ini dapat dijelaskan dengan rumus berikut:

#### 1) Rendah

$$X < \text{Mean} - 1 \times \text{SD}$$

$$X < 19.81 - 1 \times 3.219$$

$$X < 19.81 - 3.219$$

$$X < 16.591$$

#### 2) Sedang

$$\text{Mean} - 1 \times \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + 1 \times \text{SD}$$

$$19.81 - 1 \times 3.219 \leq X \leq 19.81 + 1 \times 3.219$$

$$16.591 \leq X \leq 23.029$$

### 3) Tinggi

$$X > \text{Mean} + 1 \times \text{SD}$$

$$X > 19.81 + 1 \times 3.219$$

$$X > 19.81 + 3.219$$

$$X > 23.029$$

Berdasarkan ketentuan perhitungan diatas dapat dijelaskan melalui tabel dibawah:

**Tabel 4.10 Kategorisasi Kompensasi Finansial**

		<b>Kategori_Kompensasi_Finansial</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	20	18.9	18.9	18.9
	sedang	62	58.5	58.5	77.4
	tinggi	24	22.6	22.6	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Menurut hasil table diatas menunjukkan analisis deskriptif variabel kompensasi pada 106 responden yang telah dianalisis. Dan berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar *driver ShopeeFood* di Kota Malang memiliki Tingkat kompensasi finansial yang sedang dengan hasil presentase 58,8% dalam frekuensi 62 responden dari total keseluruhan 106 responden. kemudian pada tingkat yang tinggi berjumlah 24 responden, dan terakhir pada tingkat yang rendah berjumlah 20 responden.

b) Analisis Variabel Motivasi Kerja

Kategori social comparison pada penelitian ini dapat dijelaskan dengan rumus berikut:

1) Rendah

$$X < \text{Mean} - 1 \times \text{SD}$$

$$X < 22.58 - 1 \times 4.360$$

$$X < 22.58 - 4.360$$

$$X < 18.22$$

2) Sedang

$$\text{Mean} - 1 \times \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + 1 \times \text{SD}$$

$$22.58 - 1 \times 4.360 \leq X \leq 22.58 + 1 \times 4.360$$

$$18.22 \leq X \leq 26.94$$

3) Tinggi

$$X > \text{Mean} + 1 \times \text{SD}$$

$$X > 22.58 + 1 \times 4.360$$

$$X > 22.58 + 4.360$$

$$X > 26.94$$

Berdasarkan ketentuan perhitungan diatas dapat dijelaskan melalui tabel dibawah:

**Tabel 4.11 Kategorisasi Motivasi Kerja**

		Kategori_Motivasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	10	9.4	9.4	9.4
	sedang	70	66.0	66.0	75.5
	tinggi	26	24.5	24.5	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Menurut hasil table diatas menunjukkan analisis deskriptif variabel kompensasi pada 106 responden yang telah dianalisis. Dan berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar *driver ShopeeFood* di Kota Malang memiliki Tingkat kompensasi finansial yang sedang dengan hasil presentase 66% dalam frekuensi 70 responden dari total keseluruhan 106 responden. kemudian pada tingkat yang tinggi berjumlah 26 responden, dan terakhir pada tingkat yang rendah berjumlah 10 responden.

## 7. Uji Hipotesis

### a) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan atau kecocokan antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai ( $R^2$ ) mendekati angka satu, maka variabel independen (X) dianggap mampu memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen (Y).

**Tabel 4.12 Output Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.806	1.919

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas merupakan output hasil (model summary), didapatkan nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.806 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu kompensasi finansial (X) terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y) sebesar 80,8%. sedangkan sisanya sebesar 20.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

**b) Analisis Regresi Linear Sederhana**

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah kedua variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, uji ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel kompensasi finansial (X) terhadap motivasi kerja (Y) pada mitra pengemudi *ShopeeFood* di Kota Malang. Analisis regresi linear sederhana ini dilakukan pada *windows* menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 27.0. tabel berikut merangkum hasil dari dua variabel:

**Tabel 4.13 Output Uji Regresi**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1612.555	1	1612.555	437.667	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	383.181	104	3.684		
	Total	1995.735	105			

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi\_finansial

Menurut output pada tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung = 437.667 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.001 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara variabel kompensasi finansial (X) terhadap motivasi kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_0$ ) yaitu terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pada mitra pengemudi *ShopeeFood* di Kota Malang dapat diterima.

## C. Pembahasan

### 1) Tingkat Kompensasi Finansial Pada *ShopeeFood Driver*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini, diketahui bahwa mayoritas mitra pengemudi *ShopeeFood* di Kota Malang memperoleh tingkat kompensasi finansial pada kategori sedang, yaitu sebanyak 62 dari 106 responden (58,5%). Selanjutnya, 24 responden (22,6%) berada dalam kategori tinggi, dan sisanya sebanyak 20 responden (18,9%) berada dalam kategori rendah. Temuan ini

menunjukkan bahwa sebagian besar *driver* memiliki persepsi bahwa kompensasi yang mereka terima sejauh ini cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, meskipun belum sepenuhnya optimal dalam memberikan rasa aman finansial jangka panjang. Salah satu faktor yang mungkin memengaruhi persepsi tersebut adalah rentang usia mayoritas responden, yang berada di antara 22 hingga 25 tahun. Usia tersebut merupakan kelompok usia produktif yang cenderung belum memiliki banyak tanggungan keluarga, sehingga ekspektasi terhadap kompensasi mungkin relatif lebih rendah dibandingkan kelompok usia yang lebih dewasa.

Temuan ini sejalan dengan pernyataan Simamora (2006) yang menyebutkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka, dan mencakup gaji, insentif, serta tunjangan. Dalam konteks kemitraan seperti *ShopeeFood*, bentuk kompensasi utamanya adalah kompensasi langsung, yaitu pendapatan yang diperoleh dari penyelesaian pesanan pelanggan dan insentif harian yang diberikan oleh aplikasi. Namun, hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti juga mengungkap bahwa sebagian *driver* merasa penurunan jumlah order dan insentif membuat mereka kurang antusias. Faktor yang mempengaruhi turunnya tingkat kompensasi antara lain adalah persaingan antar *driver* yang semakin ketat, karena meningkatnya jumlah mitra *driver* dari tahun ke tahun, sementara volume permintaan tidak bertambah secara proporsional.

Selain itu, sistem kemitraan yang diterapkan oleh ShopeeFood juga membuat pendapatan driver bergantung pada performa pribadi dan bukan pada gaji tetap dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya ketimpangan antara beban kerja dan kompensasi yang diperoleh. Kompensasi yang tidak stabil atau menurun berisiko menurunkan semangat kerja serta loyalitas *driver* terhadap platform.

Sebagaimana dijelaskan oleh Martoyo (2007), kompensasi finansial memiliki peran penting dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi pekerja untuk berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Oleh karena itu, penyusunan skema kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan merupakan hal yang krusial dalam menjaga kepuasan dan motivasi mitra pengemudi.

Kompensasi finansial pada penelitian ini terdiri dari dua komponen utama, yaitu upah/gaji dari penyelesaian pesanan dan insentif harian berdasarkan pencapaian poin. Upah/gaji dalam konteks kemitraan *ShopeeFood* merujuk pada jumlah pendapatan yang diperoleh mitra *driver* dari setiap pesanan yang berhasil diselesaikan. Berdasarkan wawancara dengan *driver*, pendapatan ini tidak tetap karena sangat tergantung pada jumlah order yang masuk, waktu kerja, dan wilayah operasional.

Dalam penelitian ini, sebagian besar *driver* berada pada kategori kompensasi sedang (58,5%). Hal ini mengindikasikan bahwa penghasilan dari pesanan yang diperoleh belum memadai untuk

memberikan keamanan finansial jangka panjang. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahanan (2019) menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi finansial dan motivasi kerja, dengan nilai korelasi sebesar 0,471. Hasil ini mengindikasikan bahwa perubahan atau fluktuasi dalam penghasilan berpengaruh secara langsung terhadap tingkat motivasi kerja mitra. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan sistem pemberian insentif dan turunnya order mengurangi efektivitas motivasional dari insentif itu sendiri. Meski tergolong sebagai kompensasi langsung (Hariandja, 2002). Efektivitasnya menurun jika tidak didukung kondisi kerja yang memungkinkan pencapaian target. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian oleh Atika (2021) di PT. Sumber Sarana Agro menegaskan bahwa pemberian insentif yang tepat dan sesuai target mampu meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Bila insentif sulit dicapai, motivasi akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan temuan terdahulu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi finansial yang sedang perlu menjadi perhatian manajemen *ShopeeFood*. Evaluasi sistem pemberian kompensasi menjadi penting agar dapat memberikan insentif yang tidak hanya layak, tetapi juga mampu mempertahankan semangat kerja dan loyalitas mitra *driver*.

## 2) **Tingkat Motivasi Kerja Pada *ShopeeFood Driver***

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini, diketahui bahwa sebagian besar *driver ShopeeFood* di Kota Malang memiliki tingkat motivasi kerja dalam kategori sedang, dengan total 70 responden (66%) dari 106 subjek. Selain itu, sebanyak 26 responden (24,5%) berada pada kategori tinggi, dan sisanya 10 responden (9,4%) berada pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan kerja para mitra pengemudi berada pada tingkat yang cukup stabil, meskipun tidak tergolong tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar *driver* masih memiliki keinginan dan semangat untuk menjalankan tugas, meskipun motivasi tersebut belum sepenuhnya optimal. Motivasi kerja mereka dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk jumlah order yang menurun dan sistem insentif yang dianggap tidak lagi menguntungkan seperti sebelumnya.

Menurut Robin (2008), motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membangkitkan keinginan untuk bekerja secara aktif dan mencapai tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan teori dari Herzberg (2014), yang menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pencapaian, tanggung jawab, kemajuan karier, pekerjaan itu sendiri, serta penghargaan yang diperoleh dari kinerja. Dalam konteks *driver ShopeeFood*, indikator-indikator tersebut dapat terlihat dari; Keinginan untuk mencapai jumlah pesanan tertentu dalam sehari, tanggung jawab dalam menyelesaikan pengantaran tepat waktu, harapan

untuk memperoleh insentif tambahan berdasarkan performa kerja, kepuasan terhadap sistem dan fleksibilitas pekerjaan.

Namun, responden menyampaikan melalui wawancara bahwa penurunan jumlah pesanan dan perubahan sistem insentif membuat mereka harus menunggu lama untuk mendapatkan order, yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan ini fleksibel, ketidakpastian penghasilan dapat memengaruhi stabilitas motivasi.

Penelitian ini didukung oleh temuan-temuan dari beberapa studi sebelumnya. Rahanan (2019) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, dengan motivasi kerja. Dalam penelitiannya, nilai korelasi untuk kompensasi finansial sebesar 0,471 dengan signifikansi 0,003, yang menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Selanjutnya, Atika (2021) dalam penelitiannya di PT. Sumber Sarana Agro mengungkapkan bahwa motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan seiring dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan dan beban kerja yang ditanggung. Selain itu, Nurcahyani (2016) menegaskan bahwa motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian penghargaan yang layak, termasuk kompensasi yang sesuai, pengakuan atas pencapaian, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja mitra pengemudi *ShopeeFood* yang tergolong sedang mencerminkan kebutuhan untuk meningkatkan faktor-faktor pendorong intrinsik maupun ekstrinsik, khususnya terkait dengan penghargaan finansial dan kejelasan sistem kerja. Upaya peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian insentif yang lebih kompetitif.

### **3) Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja *ShopeeFood Driver***

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mitra *driver ShopeeFood* di Kota Malang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $< 0,001$  dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,808. Artinya, sebesar 80,8% variasi dalam motivasi kerja mitra *driver* dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial yang mereka terima, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Temuan ini mengonfirmasi hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja *driver ShopeeFood* di Kota Malang. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, baik berupa upah langsung dari penyelesaian pesanan maupun insentif harian, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan oleh mitra *driver*. Hal ini sejalan

dengan teori Herzberg (2014) faktor intrinsik yang menunjukkan bahwa kompensasi bukan hanya berperan sebagai pemenuh kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai sumber penghargaan atas kontribusi kerja mereka, yang menjadi pendorong utama dalam sistem kemitraan tanpa jaminan pendapatan tetap.

Hasil ini juga diperkuat oleh studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rahanan (2019), yang menemukan bahwa kompensasi finansial memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,471. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Atika (2021) dalam konteks perusahaan swasta, di mana kompensasi yang adil dan memadai mampu mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian dan perbandingan dengan studi-studi terdahulu, dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian kompensasi oleh *ShopeeFood* memainkan peran kunci dalam memelihara dan meningkatkan motivasi kerja mitra *driver*, khususnya di tengah tantangan fluktuasi permintaan layanan dan persaingan yang tinggi antar *driver*. Oleh karena itu, strategi peningkatan motivasi kerja *driver* sebaiknya dilakukan melalui evaluasi dan perbaikan sistem kompensasi yang lebih adil, transparan, dan kompetitif.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. **Tingkat Kompensasi Finansial *Driver ShopeeFood* di Kota Malang**

Mayoritas mitra *driver ShopeeFood* di Kota Malang berada pada kategori kompensasi finansial tingkat sedang, yaitu sebesar 58,5% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima berupa penghasilan dari penyelesaian pesanan dan insentif dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan harian, namun belum dapat memberikan rasa aman finansial yang berkelanjutan. Para *driver* mengungkapkan bahwa menurunnya jumlah pesanan dan nilai insentif membuat penghasilan tidak lagi sebanding dengan beban kerja..

##### 2. **Tingkat Motivasi Kerja *Driver ShopeeFood* di Kota Malang**

Tingkat motivasi kerja mitra *driver* juga berada pada kategori sedang, dengan persentase sebesar 66%. Artinya, para *driver* masih menunjukkan semangat kerja yang cukup, namun tidak sepenuhnya optimal. Mereka tetap menjalankan tugas dengan rasa tanggung jawab, tetapi semangat tersebut sering kali terhambat oleh ketidakpastian pendapatan dan kurangnya penghargaan atas kinerja. Hal ini

menandakan bahwa motivasi kerja belum mencapai tingkat yang mampu mendorong kinerja maksimal secara konsisten.

### 3. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja *driver ShopeeFood* di Kota Malang, dengan kontribusi sebesar 80,8%. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg (2014) yang menekankan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas kerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Rahanan (2019) dan Atika (2021), yang membuktikan bahwa kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, sistem kompensasi yang adil dan transparan menjadi kunci dalam menjaga motivasi kerja mitra *driver*.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

### 1. Untuk Manajemen *ShopeeFood*

- a. *ShopeeFood* perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem kompensasi, khususnya insentif harian yang dirasa menurun dan kurang kompetitif dibandingkan dengan beban kerja *driver*.

- b. Menyediakan program penghargaan tambahan atau bentuk kompensasi lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja, seperti bonus loyalitas, pelatihan peningkatan layanan, atau perlindungan sosial (asuransi mitra).
- c. Meninjau kembali sistem distribusi order agar lebih merata dan adil bagi seluruh mitra *driver*, sehingga persaingan tidak terlalu ketat dan tidak menurunkan motivasi kerja.

## 2. Untuk *Driver ShopeeFood*

- a. Meskipun terdapat tantangan dalam sistem kompensasi dan penurunan jumlah pesanan, mitra pengemudi diharapkan tetap menjaga profesionalisme, etos kerja, dan kualitas pelayanan terhadap konsumen.
- b. Disarankan juga untuk mengembangkan keterampilan tambahan atau mengikuti pelatihan yang ditawarkan oleh platform untuk meningkatkan daya saing dalam ekosistem ekonomi digital.

## 3. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini hanya meneliti satu variabel bebas, yaitu kompensasi finansial. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, beban kerja, hubungan sosial, atau dukungan organisasi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

- b. Metode campuran (mixed method) juga dapat digunakan agar analisis kuantitatif dapat diperkaya dengan wawancara atau observasi yang lebih mendalam mengenai pengalaman kerja *driver*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, Ahmad Khadziq. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Driver* Grab Di Kota Malang. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Arep, I. dan H. T. (2004). *Manajemen Motivasi*. . PT. Grasindo. .
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Atika P, R. (2021). *Pengaruh Kopensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru*.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Desi Rahanan Dita (2019) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya*.
- Dian, Nita (2020) *PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. EXTRUPACK BEKASI BARAT*. Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Dwi Kartikawati. (2015). *PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI SEBAGAI MEDIA PROMOSI OLEH PEREMPUAN PELAKU USAHA KREATIF DI YOGYAKARTA ( STUDI PADA KERAJINAN AARION*

BAG YOGYAKARTA ). *Konferensi Nasional Komunikasi Pariwisata Dan Kewirausahaan.*

Gunawan, C.I. Agustim, W. Wole, M.I (2018). Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan di Masa Pandemi covid-19 (studi umkm keripik tempe sanan kota malang). REFERENSI: Jurnal ilmu Manajemen dan Akuntansi. Vol.7 No. (4) 34-43

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. .

Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh Satu.* (Edisi Revisi,). PT. Bumi Aksara.

Ilmi, Mohamad Fahad (2024) *PENGARUH KOMPENSASI, BURNOUT DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PADA DRIVER SHOPEEFOOD DI KOTA MALANG.* Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Malang.

Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kelima.). PT. BPF.

Mondy, R. Wayne. (2008) *Manajemen sumber daya manusia. Tenth edition.* Jakarta: Erlangga

Ni Made Nurcahyani. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING . E-Jurnal Manajemen Unud, 5, 500–532.*

- R. Ratika & Rina, Z. N. (2018). Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoritas Di Kota Bandung . *Jurnal Lontar* , vol 6(No 1), 43-57.
- Rahmat. (2010). Motivasi Kerja Dalam Islam. Diakses 29 Mei 2011. .  
*Http://Www.Motivasi-Islami.Com/Motivasi-Kerja-Dalam-Islam/*.
- Robin, S. P. (2008). *Organization Behavior: Upper Saddle River. N.J: Prentice Hall* .
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Shopee.co.id. (2022). *Tentang Mitra pengemudi ShopeeFood*. Shopee.Co.Id.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- SimilarWeb. (2022, October). *Daftar situs e-commerce dengan pengunjung terbanyak di Indonesia* . SimilarWeb .
- Sri Mulyani 2 Nurul Zahara Bancin 3 Maulana Yontino 4 Lutfhia farhana putri lubis 5 Said Agil Ad Darain. (2023). *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64. <https://doi.org/XX..XXXXXX/JPPI>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. (Cet. Ke-18). Alfabeta.
- Sugiyono,(2015) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D .Bandung: Alfabeta, h. 147
- Suwati, Y. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TUNAS HIJAU SAMARINDA. (tanggal akses 29 Desember

2016 pukul 21:45wib) . *EJurnal Ilmu Administrasi Bisnis 2013, Volume 1*,(Nomor 1,).

Stanley Lemeshow, David W. Hosmer J, Janeile Klar dan Stephen K. Lwanga, (1997).  
*Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan*, Gajah MAda University Press,  
Yogyakarta, 2.

Veronica. (2016). Hubungan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi  
Kerja Calon Tenaga Kerja Indonesia Di Pabrik WESTERN DIGITAL. . *Jurnal  
Psikologi Industri & Organisasi (Tidak Diterbitkan)*.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Hasil Wawancara

Peneliti : Selamat siang mas, terima kasih telah meluangkan waktu untuk wawancara ini. Bisa diceritakan sedikit tentang pekerjaan masnya sebagai *driver ShopeeFood* di Kota Malang?

RF : Selamat siang juga mas, aku sudah bekerja sebagai *driver ShopeeFood* sudah lama mas paling sekitar dua tahun. Saya sehari-hari ya gini mas mengantar pesanan makanan dari restoran ke customer sesuai permintaan dari aplikasi.

Peneliti : Bagaimana menurut mas kompensasi finansial yang masnya terima dari *ShopeeFood*? Apakah menurut mas kompensasi tersebut cukup?

RF : Kompensasinya sebenarnya cukup membantu ya mas, tapi belakangan ini tak rasakan semakin menurun. Dulu itu insentifnya 16 ribu mas tiap per 6 pesanan sama pas itu per orderannya itu tarifnya 8k. Mungkin sekarang, tambah banyak *driver* baru itu mas seperti mahasiswa kan sekarang jadi *driver* juga gitu, jadinya saya sebagai *driver* lama juga bersaing sama *driver* baru, dan jumlah order yang didapatkan juga susah mas ga kayak dulu jadi lebih sedikit.

Peneliti : Apakah perubahan pada kompensasi ini mempengaruhi motivasi kerja masnya?

RF : Ya, cukup terasa pengaruhnya sih mas. Motivasi saya aslinya dulu lebih tinggi, lebih semangat mas ketika insentif dan jumlah pesanan yang didapat lebih banyak. Tapi sekarang, karena jumlah order dan insentif turun, saya jadi merasa kurang antusias. Kadang harus menunggu lebih lama untuk dapat orderan masa nunggu satu orderan itu kadang pernah sampai 2 jam mas, dan buat penghasilannya juga gak setinggi dulu.

Peneliti : Menurut Mas, apa yang bisa dilakukan oleh *ShopeeFood* untuk meningkatkan motivasi Mas dan *driver* lainnya?

RF : Saya berharap ada peningkatan insentif dan mungkin program bonus yang lebih baik, terutama jika pesanan sedang ramai. Jika perusahaan memberi kompensasi yang sebanding dengan upaya kami, pasti motivasi untuk bekerja lebih tinggi.

Peneliti : Terima kasih atas waktunya dan jawaban-jawabannya. Semoga masukan Mas bisa didengar oleh pihak *ShopeeFood*. Semoga sukses selalu dalam pekerjaan ya mas.

RF : Terima kasih Kembali mas.

## Lampiran 2

### Skala Penelitian/Kuisisioner

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Perkenalkan saya Gufron Dwi Nuzula mahasiswa Strata-1 (S1) Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi. Saya memohon kesediannya untuk menjadi responden dalam penelitian ini, dengan kriteria sebagai berikut:

#### ***Driver ShopeeFood***

Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini sehingga diminta untuk menjawab sejujur-jujurnya pada setiap pertanyaan sesuai dengan kondisi yang sedang dialami saat ini. perlu diketahui bahwasanya seluruh informasi akan terjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Sebelum dan sesudahnya, saya mengucapkan banyak terimakasih atas kesediaan dan kerjasamanya dalam penelitian ini. Semoga seluruh bantuan yang diberikan menjadi amal baik dan diberikan balasan oleh Allah SWT.

Aamiin

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

#### Identitas

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
  - a) Laki-laki
  - b) Perempuan
4. No Hp :

Pentunjuk Pengisian

Sebelum mengisi pernyataan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan :

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama

1. Pilih satu jawaban yang paling menggambarkan atau paling sesuai
2. Isi dengan jujur karena tidak ada jawaban benar maupun salah dalam kuesioner ini

Perlu diketahui bahwasannya dalam menjawab pernyataan ini terdapat 4 pilihan jawaban yang bisa dimaknai sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

ANGKET (Kompensasi)

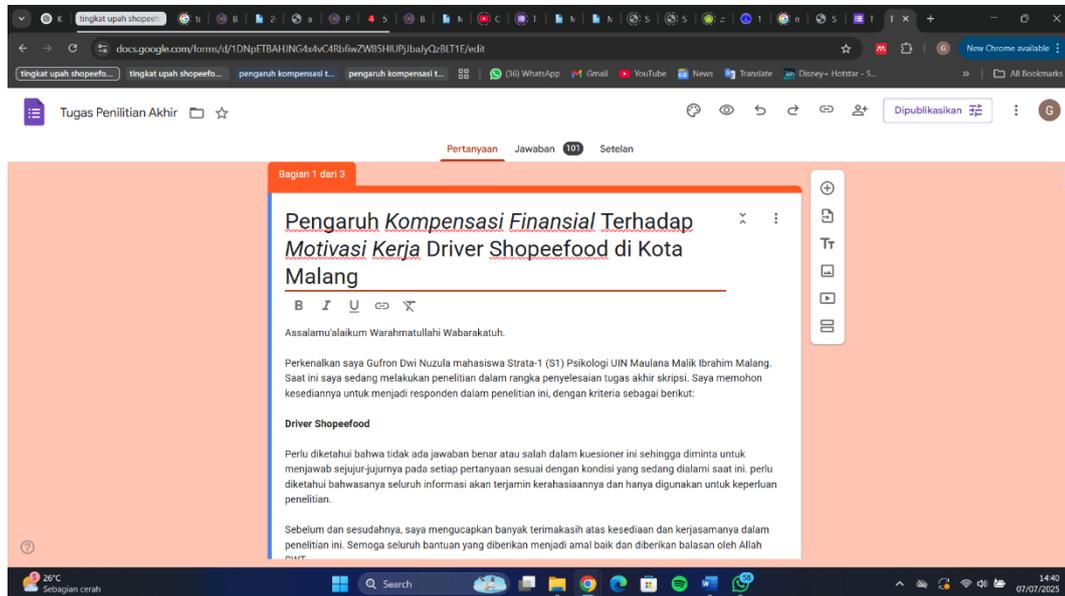
No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya puas dengan upah yang telah diberikan oleh <i>ShopeeFood</i>				
2.	Saya mampu menjalani kehidupan sehari-hari saya dari <i>driver ShopeeFood</i>				
3.	Upah yang saya dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan saya				
4.	Upah yang saya dapatkan cukup stabil				
5.	Insentif yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan				
6.	Insentif yang diberikan <i>ShopeeFood</i> dapat meningkatkan kepuasan kerja saya				
7.	Pihak <i>ShopeeFood</i> telah memberikan insentif yang adil				
8.	Jumlah insentif yang diberikan <i>ShopeeFood</i> tidak stabil				

ANGKET (Motivasi)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja				
2.	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri				
3.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab				
4.	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai				
5.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.				
6.	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.				
7.	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.				
8.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target.				
9.	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.				

## Lampiran 3

### Tampilan *Google Form*



## Lampiran 4 Form Bimbingan

[Pengajuan](#) [Proses Bimbingan](#)

Fitur Tidak Aktif

No	Tanggal.Bimbingan	Nama.Pembimbing	Deskripsi.Proses.Bimbingan	Periode	Status	Aksi
1	02 Oktober 2024	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Mengumpulkan dan bertanya terkait outline skripsi	2024/2025 Ganjil	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif
2	04 Oktober 2024	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Konfirmasi terkait judul	2024/2025 Ganjil	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif
3	08 November 2024	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Konsultasi Bab I	2024/2025 Ganjil	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif
4	11 November 2024	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Konsultasi Bab I sampai Bab III	2024/2025 Ganjil	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif
5	10 Februari 2025	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Bimbingan kesulitan revisi setelah Seminar Proposal	2025/2026 Genap	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif
6	14 Maret 2025	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Konsultasi Mengenai Aitem yang akan digunakan	2025/2026 Genap	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif
7	24 April 2025	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Konsultasi Progress Bab III-IV	2025/2026 Genap	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif
8	29 April 2025	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Konsultasi Progress Bab IV	2025/2026 Genap	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif
9	30 April 2025	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Konsultasi Bab IV	2025/2026 Genap	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif
10	06 Mei 2025	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Konsultasi dan diberikan revisi secara Keseluruhan	2025/2026 Genap	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif
11	09 Mei 2025	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Konsultasi dan diberikan Revisi Bab III dan IV	2025/2026 Genap	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif
12	13 Mei 2025	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Revisi Bab IV	2025/2026 Genap	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif
13	15 Mei 2025	SELLY CANDRA AYU, M.Si	Konsultasi dan melengkapi skripsi	2025/2026 Genap	Sudah Dikoreksi	<input type="checkbox"/> Fitur Tidak Aktif

NO	Waktu	Materi	Tanda Tangan
1	02 Oktober 2024	Mengumpulkan dan bertanya terkait outline skripsi	
2	04 Oktober 2024	Konfirmasi terkait judul	
3	08 November 2024	Konsultasi Bab I	
4	11 November 2024	Konsultasi Bab I sampai Bab III	
5	10 Februari 2025	Bimbingan kesulitan revisi setelah Seminar Proposal	
6	14 Maret 2025	Konsultasi Mengenai Aitem yang akan digunakan	
7	24 April 2025	Konsultasi Progress Bab III-IV	
8	29 April 2025	Konsultasi Progress Bab IV	
9	30 April 2025	Konsultasi Bab IV	
10	06 Mei 2025	Konsultasi dan diberikan revisi secara Keseluruhan	
11	09 Mei 2025	Konsultasi dan diberikan Revisi Bab III dan IV	
12	13 Mei 2025	Revisi Bab IV	
13	15 Mei 2025	Konsultasi dan melengkapi skripsi	

Malang,.....

Dosen Pembimbing,

**Selly Candra Ayu, M.Si**

NIP. 199402172023212040

Lampiran 5  
Dokumentasi wawancara

