

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA PENGEMUDI (DRIVER) GO-JEK DI WILAYAH JAKARTA UTARA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Lukiyana

Program Studi Manajemen

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 JAKARTA

email: lukiyana50@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of non-financial compensation (X1) and job description (X2) on employee performance (Y) with work motivation (Z) as moderating variable. The population in this research is the Go-Jek racer located in North Jakarta area. Sampling technique using Random Sampling method. The amount of data for 70 respondents was taken through questionnaire by using least square quadratic data analysis method (PLS). Based on the statistical test, the results showed that non-financial compensation has a significant effect on employee performance, while the job description has no significant effect on employee performance. Moderation of work motivation has no significant effect and weaken the influence of non-financial compensation on employee performance. Moderation of work motivation has no significant effect and weaken the influence of job description on Employee Performance.

Keywords: Employee Performance, Non-Financial Compensation, Job Description, Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi non finansial (X1) dan job description (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel moderating. Populasi dalam penelitian ini para pengemudi Go-Jek yang berada di wilayah Jakarta Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Random sampling. Jumlah data sebesar 70 responden yang diambil melalui kuesioner dengan menggunakan metode analisis data partial least square (PLS). Berdasarkan uji statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan job description tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Moderasi motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan bersifat memperlemah pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Moderasi motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan bersifat memperlemah pengaruh job description terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan Kompensasi Non Finansial, Job Description, Motivasi.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu masalah yang sering dikaji di berbagai perusahaan, selain itu banyak akademisi yang meneliti tentang kinerja, lantas mengapa kinerja menjadi faktor yang sangat penting dilihat dari banyaknya penelitian yang mengkaji tentang kinerja . Menurut Lukiyana dan Tualaka

(2016), Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi kinerja, setiap Organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan bisa tercapai. Perusahaan akan melakukan berbagai cara agar karyawan mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Proses manajemen kinerja dilakukan bersama antara manajer dan pegawai. Sumber daya manusia yang ada harus dikelola dan diatur agar mempunyai kinerja yang tinggi (Laura S dan Susanto, 2016). Organisasi perlu memperhatikan aturan-aturan yang diterapkan di dalam organisasi. Aturan penting di dalam organisasi dapat berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja di dalam organisasi dapat berjalan dengan semestinya.

Cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan biasanya akan memberikan kompensasi sebagai imbalan hasil dari kontribusi yang sudah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi finansial dan non finansial sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi finansial biasa diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang sedangkan kompensasi non finansial ada yang berupa uang tambahan di luar gaji, liburan ke luar kota, penghargaan dan banyak lagi lainnya. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai target perusahaan dengan baik, karena besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan mencerminkan nilai dari karya seorang karyawan dalam perusahaan (Diansyah dan Saepul, 2017).

Selain itu hal yang juga penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan merancang Deskripsi Pekerjaan (job description). Menurut Dessler (2004), mengatakan bahwa Sebuah deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya. Perancangan deskripsi pekerjaan yang dilakukan dengan benar akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika perusahaan tidak merancang deskripsi pekerjaannya dengan baik seperti ketidakjelasan tentang tugas yang diberikan kepada karyawan akan berdampak biasanya tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan tersebut dan hal ini akan membuat kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Menurut Raju & Banerjee (2017), deskripsi pekerjaan yang akurat memberikan dasar untuk evaluasi pekerjaan, upah dan gaji yang adil. Ketidakjelasan deskripsi pekerjaan yang diterapkan oleh perusahaan dapat berdampak pada ketidakjelasan evaluasi pekerjaan dan sistem pemberian kompensasi kepada karyawan.

Salah satu dari sekian banyak variable yang biasa sering ditemukan berhubungan dengan kompensasi dan deskripsi pekerjaan (job description) serta bisa mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi kerja. Motivasi kerja mencerminkan pendekatan umum akses manusia untuk pekerjaan dan kesediaannya untuk bekerja (Vetráková and Mazúchová, 2016). Perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan baik dapat berbentuk moril maupun materil agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa-biasa aja akan mempunyai

kinerja yang menakjubkan (Widyastuti dan Hasan, 2015). Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja bisa menguatkan ataupun melemahkan hubungan antara kompensasi non finansial dan deskripsi pekerjaan (job description) terhadap kinerja karyawan..

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih objek penelitian pada perusahaan PT. Gojek Indonesia (Go-jek), pioneer ojek online yang ada di Indonesia, pertama kali didirikan oleh Nadiem Makarim. Bermula di tahun 2010 sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui panggilan telepon, Go-Jek kini telah tumbuh menjadi on-demand mobile platform dan aplikasi terdepan yang menyediakan berbagai layanan lengkap mulai dari transportasi, logistik, pembayaran, layan-antar makanan, dan berbagai layanan on-demand lainnya. Go-Jek adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Kegiatan Go-Jek bertumpu pada 3 nilai pokok: kecepatan, inovasi, dan dampak sosial, (<https://www.go-jek.com/about/>)

Saat ini Go-jek sudah bukan lagi penyedia jasa ojek online satu-satunya di Indonesia, banyak pesaing-pesaing baru bermunculan. Di tengah Ketatnya persaingan yang terjadi antar sesama pengendarara ojek online perusahaan harus bisa mengatasi masalah-masalah yang kerap kali muncul dan sering dikeluhkan oleh pelanggan dalam pelayanan ojek seperti pengendara yang terkadang pilih-pilih pelanggan dengan alasan jarak yang cukup jauh, lokasi penjemputan yang terlalu jauh, lama penjemputan dan banyak lagi alasan lainnya. Selain itu masalah yang mempengaruhi kinerja para pengemudi Go-Jek yaitu sistem penilaian yang dapat mempengaruhi kompensasi yang akan didapatkan para pengemudi. Pada tanggal 4 juli 2017 terjadi pemogokan para pengemudi Go-Jek sebagai akibat dari ada pengurangan poin yang berdampak bonus atau uang yang biasa dibawa pulang. Menurut salah satu pengemudi Go-Jek “dengan 20 poin bisa dapat 150 ribu bonusnya saja, berkurang jadi Rp 100.000, sekarang untuk dapat 20 poin susah sekali karena harus 20 kali antar, kecuali Go Food. Tapi Go Food juga makan waktu lama dan biaya seperti dikutip dari (<http://wartakota.tribunnews.com/2017/07/04/pengemudi-gojek-akan-mogok-3-hari-mulai-besok-ini-alasannya?page=2>)

Kompensasi yang dikelola secara cermat, akan membuat para Pengemudi Go-Jek loyal terhadap perusahaan. Para karyawan tentunya akan termotivasi untuk bekerja dengan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan. Begitupula halnya dengan deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan apa yang harus dilaksanakan para Pengemudi Go-Jek akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja. Perkembangan Perusahaan yang pesat dan cukup diminati dikalangan masyarakat Indonesia terbukti dari berhasilnya PT. Gojek Indonesia (Go-jek) masuk dalam daftar 56 Perusahaan yang mengubah dunia rilisan Fortune atau disebut dengan daftar “Change the World.” (<https://www.wartaekonomi.co.id/read153888/gojek-masuk-daftar-56-perusahaan-change-the-world.html>), maka PT. Gojek Indonesia (Go-jek) pastinya membutuhkan kinerja karyawan yang sesuai dengan kondisi Perusahaan yang semakin berkembang. Oleh sebab itu, berdasarkan data tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Non Finansial

Dan Job Description Terhadap Kinerja Pengemudi (Driver) Go-Jek di Wilayah Jakarta Utara Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Moderating”

KAJIAN TEORI

Kinerja (Performance Theory)

Menurut Winardi (2001) Kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Penerapan standar atau target di dalam perusahaan perlu dilakukan dan disesuaikan dengan kondisi perusahaan, ini dimaksudkan agar standar atau target sasaran di dalam perusahaan tidak membebani karyawan, sehingga kinerja yang baik pun dapat diwujudkan. Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan hasil kerja karyawan secara individual, kinerja yang benar-benar dicurahkan dari individu tersebut baik secara kuantitas maupun kualitas sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja hasil dari penggabungan kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja sering digunakan untuk menyebut hasil prestasi atau tingkat kesuksesan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. (Diansyah dan Saepul, 2017). Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2011). Tujuan atau target keberhasilan ini tentunya akan berbeda pada setiap organisasi yang ada tergantung bagaimana organisasi merancang dan menetapkan target atau tujuan yang sesuai dengan jenis perusahaan serta kondisi perusahaan.

Kompensasi Non Finansial Dan Kinerja Karyawan

Kompensasi termasuk biaya seperti bonus, bagi hasil, lembur dan imbalan yang mencakup imbalan moneter dan non-moneter seperti sewa rumah dan mobil fasilitas terhadap jasa mempekerjakan karyawan (Wright,et.,al 2003). Proses remunerasi sangat penting dan sumber pertikaian di kebanyakan organisasi. (Njoroge and Kenyatta, 2015). Pemberian Kompensasi yang tidak transparan tentunya akan berdampak pada timbulnya konflik di perusahaan. Transparansi dalam pemberian kompensasi sangat penting agar tidak terjadi kecemburuan antar para pekerja di perusahaan, hal-hal semacam ini dapat membuat kinerja tidak maksimal. Jadi dalam upaya meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi perlu dilakukan analisis dan evaluasi serta menetapkan metode-metode yang akan digunakan untuk menetapkan besaran kompensasi yang akan diterima oleh karyawan. Hal ini perlu dilakukan secara cermat supaya karyawan merasa apa yang sudah dilakukannya dihargai melalui besaran kompensasi yang diterima karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan akan terus mencari cara agar dirinya dapat terus meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhendhi Bagus Prasajo dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap

Kinerja Guru Smp Negeri Se Kecamatan Bantul” menyimpulkan bahwa variabel kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru se kecamatan Bantul, Yogyakarta. sehingga hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah H1 : Diduga Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap kinerja Pengemudi Go-Jek di Wilayah Jakarta Utara

Job Description Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2001) Job description yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Job description yang diberikan kepada karyawan untuk dilaksanakan haruslah jelas dan sesuai dengan apa yang tertulis di dalam aturan kerja perusahaan. Job description merupakan gambaran dari apa yang akan dilaksanakan oleh para karyawan kepada perusahaan yang mana penerapannya melalui berbagai macam pertimbangan agar nantinya apa yang diuraikan dalam job description dapat terlaksana dengan baik dan tepat sasaran. Jadi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus bisa jeli menentukan dan menganalisis Deskripsi Pekerjaan yang akan ia berikan pada para karyawannya. Jangan sampai deskripsi pekerjaan melenceng atau tidak sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan, karena job description yang tidak sesuai akan membuat karyawan tidak fokus dalam menjalankan tugasnya, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap turunnya kinerja, hal tersebut akan berbeda jika deskripsi pekerjaan sesuai dengan apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karyawan akan fokus dengan apa yang ia kerjakan sehingga peningkatan kinerja kemungkinan dapat terjadi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri Nur Annisa dengan judul “Pengaruh Penerapan Job Description, Pelatihan Kerja, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mulia Kediri” menyimpulkan bahwa job description secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah H2 : Diduga Job Description berpengaruh terhadap kinerja Pengemudi Go-Jek di Wilayah Jakarta Utara.

Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

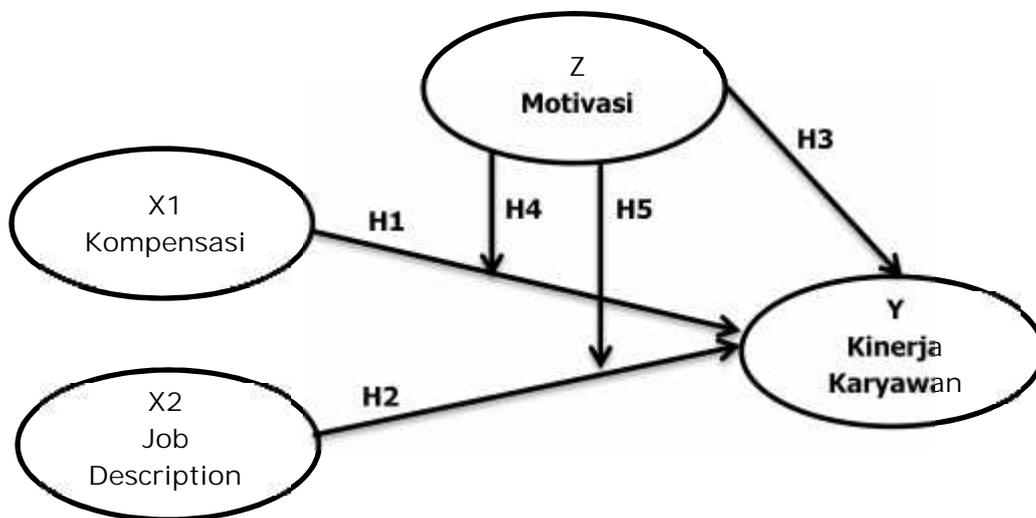
Menurut Sopiah (2013) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Perusahaan dapat memberikan imbalan yang sesuai atas apa yang telah dikerjakan karyawannya untuk merangsang motivasi kerja karyawan. Imbalan yang diberikan bisa berbentuk moril ataupun materil. Ketika karyawan merasa apa yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, bukan tidak mungkin kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hal ini akan memudahkan organisasi dalam mencapai sasarannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pristiana Widyastuti dan Fuad Hasan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderating Pada Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok” menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah H3 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pengemudi Go-Jek di Wilayah Jakarta Utara.

Moderasi Motivasi Kerja Atas Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan, baik dorongan dari eksternal ataupun dari internal yang membuat seseorang atau individu merasa tergugah untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan yang sudah divisualisasikannya. Untuk memenuhi tujuan tersebut individu biasanya melakukan sesuatu yang ingin dicapainya dengan sungguh-sungguh. Perusahaan harus bisa memotivasi karyawan dengan upaya-upaya agar karyawan merasa tergugah untuk melakukan sesuatu sesuai yang diinstruksikan oleh perusahaan demi tercapainya target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Jika perusahaan melakukan hal yang telah disebutkan tadi maka akan mempengaruhi hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. berdasarkan penjabaran ini maka ditetapkan hipotesis keempat dalam penelitian ini, yaitu H4 : Diduga moderasi Motivasi Kerja dapat memperkuat Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

Moderasi Motivasi Kerja Atas Job Description Terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian mengenai Motivasi Kerja telah dijelaskan pada penjabaran sebelumnya, sehingga dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan yang dikelola oleh perusahaan dengan baik maka akan dapat memberikan dampak kepada Job Description terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian ini maka diputuskan hipotesis kelima dalam penelitian ini, yaitu H5 : Diduga moderasi Motivasi kerja dapat memperkuat Job Description terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanative research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), penelitian menurut tingkat penjelasan adalah

penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Selain itu penelitian ini ditujukan untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Setelah itu hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lima variabel yang pertama variabel independen yaitu variabel kompensasi non finansial (X1), variabel Job Description (X2), Variable Dependen kinerja karyawan (Y), dan variabel moderating Motivasi Karyawan (Y2).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami, melainkan dalam numerik. Data berasal dari data primer yang pengumpulannya dilakukan melalui kuesioner yang diisi oleh responden langsung sebagai objek penelitian. Kuesioner terdiri dari pertanyaan terbuka, yaitu pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden serta pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang telah tersedia. Pertanyaan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala Likert 1-5 yang masing-masing mewakili pendapat dari responden.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi Go-Jek yang ada di wilayah Jakarta utara. Sample yang akan diambil dalam penelitian ini adalah pengemudi Go-Jek di Jakarta utara dengan penarikan sampel yaitu sebanyak 70 responden. teknik penarikan sampel dengan menggunakan Random Sampling. hal ini dilakukan karena anggota populasi yakni seluruh Pengemudi Go-Jek memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis dengan menggunakan software PLS. Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) PLS (Partial Least Square) adalah Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Alat uji yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) yang meliputi dua tahap pengujian. Pengujian pertama adalah outer model (uji validitas dan realibilitas), pengujian kedua adalah inner model (uji signifikansi atau pengujian hipotesis).

Inner Model atau Model Struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Perancangan Model Struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Outer Model atau Model Pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya.

Perancangan Model Pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah refleksif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan model struktural Structural Equation Model (SEM) berbasis varian dengan alternatif Partial Least Square (PLS) melalui pendekatan second order menggunakan software SmartPLS versi 3.0. Menurut Ghazali (2008) Structural Equation Model (SEM) adalah sebuah evolusi dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi, SEM telah muncul sebagai bagian integral dari penelitian manajerial akademik. PLS digunakan karena tidak didasarkan pada banyak asumsi dan sampel yang digunakan relatif kecil sehingga alat ini cocok digunakan dalam penelitian ini. Perangkat lunak aplikasi yang digunakan adalah SmartPLS versi 3.0. Berdasarkan penelitian yang sudah dijabarkan di atas maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Uji measurement model (outer model)

a) Uji Validitas

Outers loadings (measurement model) atau validitas konvergen digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari masing-masing konstruk. Menurut Chin (1998), suatu penelitian dikatakan valid apabila nilai indikator loading factor harus lebih besar atau sama dengan 0,5. Berikut tabel hasil penelitian yang telah di uji dengan menggunakan PLS agar dapat dilihat data yang valid dan data yang tidak valid.

Tabel 2. Outer Loading

Variabel	Job Description	Kinerja Karyawan	Kompensasi Non Finansial	Motivasi
X1.P1			0,647	
X1.P2			0,773	
X1.P3			0,790	
X2.P1	0,763			
X2.P2	0,813			
X2.P3	0,794			
Y.P1		0,839		
Y.P2		0,626		
Y.P3		0,732		
Y.P4		0,601		
Z.P1				0,683
Z.P2				0,834
Z.P3				0,536
Z.P4				0,835

Data dinyatakan valid jika nilai original sample diatas 0,5. Varian data yang dinyatakan valid adalah X1.P1, X1.P2, X1.P3, X2.P1, X2.P2, X2.P3, Y.P1, Y.P2, Y.P3, Y.P4, ZP1, ZP2, ZP3 dan ZP4. Berdasarkan hasil uji validitas diatas, semua nilai indikator original sampel berada >0,5 yang berarti bahwa semua indikator variabel dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-error free), karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam indikatornya (Sekaran, 2006). Dalam PLS uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu: (a) Cronbach's alpha: mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu variabel dan dapat diterima jika nilainya >0,6. (b) Composite reliability: mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu variabel dan dapat diterima jika nilainya >0,7 (Jogiyanto dan Abdillah, 2009). Sedangkan hasil average variance extracted (AVE) dapat diterima dimana diatas 0,5.

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,713	0,833	0,624
Kompensasi Non Finansial (X1)	0,667	0,796	0,498
Job Description (X2)	0,592	0,782	0,547
Motivasi (Z)	0,710	0,818	0,537

Dari data di atas disimpulkan bahwa variable Kinerja Karyawan reliable dan dapat diandalkan dimana nilai cronbach's alpha variable tersebut adalah 0,713, nilai composite reliability adalah 0,833 dan nilai nilai average variance extracted (AVE) adalah 0,624. Variable Kompensasi Non Finansial juga dapat dikatakan reliable dan dapat diandalkan dimana nilai cronbach's alpha variable tersebut adalah 0,667, nilai composite reliability adalah 0,796 tetapi untuk nilai average variance extracted (AVE) adalah <0,5 yaitu 0,498, ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel Kompensasi Non Finansial memiliki rata-rata tingkat error yang lebih tinggi.

Variabel Job Description tidak reliabel karena nilai cronbach's alpha variable tersebut menunjukkan hasil <0,6 yaitu 0,592. untuk nilai composite reliability adalah 0,833 dan nilai nilai average variance extracted (AVE) adalah 0,624. Dan untuk variable Motivasi reliable dan dapat diandalkan dimana nilai cronbach's alpha variable tersebut adalah 0,710, nilai composite reliability adalah 0,818 dan nilai average variance extracted (AVE) adalah 0,537.

2. Uji Model Struktural (Inner Model)

Dapat dinilai signifikan jika T-statistics bernilai lebih dari 1,96 dan cara yang lain adalah melihat P-Value kurang dari 0,05. Berikut gambar serta tabel hasil penelitian yang telah diuji dengan menggunakan PLS agar dapat dilihat data yang signifikan dan data yang tidak signifikan.

Tabel 4. Path Coefficients

Hubungan antar variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-values
(X1) Kompensasi Non Finansial – (Y) Kinerja Karyawan	0,332	0,334	0,125	2,664	0,008

(X2) Job Description – (Y) Kinerja Karyawan	0,106	0,135	0,144	0,737	0,462
(Z) Motivasi – (Y) Kinerja Karyawan	0,268	0,274	0,141	1,895	0,059
Moderating Effect 1 – (Y) Kinerja Karyawan	0,054	0,059	0,094	0,574	0,567
Moderating Effect 2 – (Y) Kinerja Karyawan	-0,205	-0,174	0,123	1,669	0,096

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat digambarkan pembuktian hipotesis, sebagai berikut:

1. Menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan dengan T-Statistik >1.96 yakni 2,664. Dengan demikian H1 dalam penelitian yang menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, diterima. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian dari Dhendhi Bagus Prasojo (2012) yang menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru se kecamatan Bantul, Yogyakarta. signifikannya kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Go-Jek Indonesia dapat terjadi karena karyawan tidak hanya membutuhkan kompensasi yang berbentuk secara finansial atau uang tetapi juga mereka membutuhkan kompensasi dalam bentuk non finansial seperti motivasi, penghargaan dan sebagainya untuk meningkatkan kinerja mereka. Pembuktian Hipotesis H1: Diduga Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengemudi Go-Jek di Wilayah Jakarta Utara.
2. Menunjukkan bahwa hubungan antara Job Description dengan Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan dengan T-Statistik <1.96 yakni 0,737. Dengan demikian H2 dalam penelitian yang menyatakan bahwa Job Description berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditolak. Hal ini tidak konsisten dengan hasil penelitian dari Fitri Nur Annisa (2016) yang menunjukkan bahwa Job Description berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mulia Kediri. Tidak signifikannya job description terhadap kinerja karyawan PT. Go-Jek Indonesia dapat terjadi karena sebaik apapun job description dalam suatu perusahaan dibuat jika pada pelaksanaannya karyawan tidak mengikuti seperti yang tertuang dalam job description, maka kinerja karyawan yang optimal akan sulit tercapai. Pembuktian Hipotesis H2: Diduga Job Description berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengemudi Go-Jek di Wilayah Jakarta Utara.
3. Menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan dengan T-statistik <1.96 yakni 1,895. Dengan demikian H3 dalam penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditolak. Hal ini tidak konsisten dengan hasil penelitian dari Pristiana Widyastuti dan Fuad Hasan (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok. Tidak signifikannya Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Go-Jek Indonesia dapat terjadi karena motivasi yang diberikan oleh perusahaan tidak membuat karyawan terdorong untuk

mencapai kinerja yang optimal. Pembuktian Hipotesis H3: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengemudi Go-Jek di Wilayah Jakarta Utara.

4. Menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi kerja sebagai variable moderasi Kompensasi Non Finansial adalah berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan T-statistik < 1.96 yakni 0,574. Dengan demikian H4 dalam penelitian yang menyatakan bahwa moderasi motivasi kerja dapat memperkuat Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja karyawan, ditolak. Pembuktian Hipotesis H4: Diduga moderasi Motivasi Kerja dapat memperkuat Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan.
5. Menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi kerja sebagai variable moderasi Job Description adalah berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan T-statistik < 1.96 yakni 1,669. Dengan demikian H5 dalam penelitian yang menyatakan bahwa moderasi motivasi kerja dapat memperkuat Job Description terhadap kinerja karyawan, ditolak. Pembuktian Hipotesis H5: diduga moderasi Motivasi kerja dapat memperkuat Job Description terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Melalui hasil uji statistik maka didapatkan hasil dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya membutuhkan kompensasi yang bersifat materi untuk meningkatkan kinerjanya namun juga kompensasi yang bersifat non materi salah satu contohnya adalah penghargaan.
2. Job description berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebaik apapun perusahaan menyusun suatu job description, jika pelaksanaannya tidak sesuai dengan apa yang sudah dibuat dalam job description tersebut maka kinerja karyawan yang optimal akan sulit untuk tercapai.
3. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang sudah diberikan oleh perusahaan belum mampu membuat karyawan tersebut terdorong untuk mencapai kinerja yang maksimal.
4. Motivasi kerja tidak dapat memoderasi kompensasi non finansial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa moderasi motivasi kerja dalam kompensasi non finansial yang diciptakan oleh perusahaan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kelima, motivasi kerja tidak dapat memoderasi job description terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa job description yang dibuat perusahaan implementasinya kurang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka disarankan kepada PT. Go-Jek Indonesia dan untuk orang yang melakukan penelitian di masa akan datang sebagai berikut: Hasil Penelitian menunjukkan hasil signifikansi berupa kompensasi non finansial, job description dan motivasi kerja menjadi faktor yang

sangat dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya beberapa hipotesis yang bisa diterima seperti H1 diterima sedangkan hipotesis lainnya ditolak. Dengan kata lain jika perusahaan menginginkan karyawan dengan kinerja yang optimal maka perusahaan perlu berperan dalam faktor pendukung tersebut. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel baru atau indikator lainnya sehingga mampu memberikan gambaran mengenai kinerja karyawan yang lebih luas, karena dalam penelitian ini belum memasukan variabel atas aspek lain yang lebih banyak agar mendapat hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Jogiyanto, H. M. (2009). Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UGM.
- Annisa, Nur, Fitri. (2016). Pengaruh Penerapan Job Description, Pelatihan Kerja, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Mulia Kediri. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Arikunto, Suharsimi. (1998). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Yogyakarta: RinekaCipta.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling. London: Lawrence Erlbaum Associates
- Dessler, Gary. (2010). Manajemen Personalialia, Teknik dan Modern. Yogyakarta, Jakarta: Erlangga,
- Diansyah Dan Saepul, Tatang. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank Cimb Niaga Tbk. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Vol.20 No.1. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2008). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- <http://wartakota.tribunnews.com/2017/07/04/pengemudi-gojek-akan-mogok-3-hari-mulai-besok-ini-alasannya?page=2>. Diakses pada tanggal 20 oktober 2017.
- <https://www.go-jek.com/>. Diakses pada tanggal 20 oktober 2017.
- J, Winardi. (2001). Motivasi dan Pemotivaian dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lukiyana Dan Tualaka, Sonata, Detri. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tk Misi Bagi Bangsa Se-Jakarta. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Vol.3 No.2. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Cetakan Pertama, Bandung: Penerbit PT. Remaja Rsodakarya.
- Njoroge, Wambui, Sheila and Kwasira, Josephat. (2015). Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. Journal of Business and Management. Volume 17, Issue 11. Jomo Kenyatta University of Agriculture & Technology.
- Nurhayati, Siti., dkk. (2016). Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep. Jurnal Riset Edisi IV Fakultas Ekonomi. Vol 3, No. 012. Universitas Bosowa Makassar.

- Prasojo, Bagus, Dhendhi. (2012). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Se Kecamatan Bantul. Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Raju, Krishnam, and Banerjee, Sweta. (2017). A Study on Job Description and its Effect on Employee Performance: Case of Some Selected Manufacturing Organizations in the City of Pune, India. International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science (IJLTEMAS) Volume VI, Issue II.
- Robbins, SP and Judge. (2007). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- S, Laura, Netty Dan Susanto Guno. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Vol.3 No.2. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Sopiah. (2013). The Effect Of Compensation Toward Job Satisfaction And Job Performance Of Outsourcing Employees Of Syariah Banks In Malang Indonesia. International Journal of Learning & Development. Vol. 3, No. 2. University of Malang.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif . Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif . Bandung: Alfabeta
- Tania, Anastasya Dan Sutanto, M, Eddy. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. Jurnal Fakultas Ekonomi. Vol. 1, No. 3. Universitas Kristen Petra.
- Triyono, Ayon. (2012). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Oryza.
- Vetráková, Milota and Mazúchová, Lu'dmila. (2016). Draft of Management Model of Work Motivation in Hotels. Faculty of Economics, Matej Bel University, Tajovského 10, Banská Bystrica 975 90, Slovakia
- Widyastuti, pristiana dan Hasan, fuad. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderating Pada Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Wright, P. M., Gardner, T. M., and Moynihan, L. M. (2003). The Impact Of HR Practices On The Performance Of Business Units. Human Resource Management Journal.'
- Wulandari, Pramesti, Dessy. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada CV. Manfaat Di Ambarawa). Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.