



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada *Driver GoRide* Di Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

VIRDA AMALIA OKTAVIANI

NPM 216.01.09.2.075



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2020**

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada *Driver GoRide* Di Kota Malang)

SKRIPSI

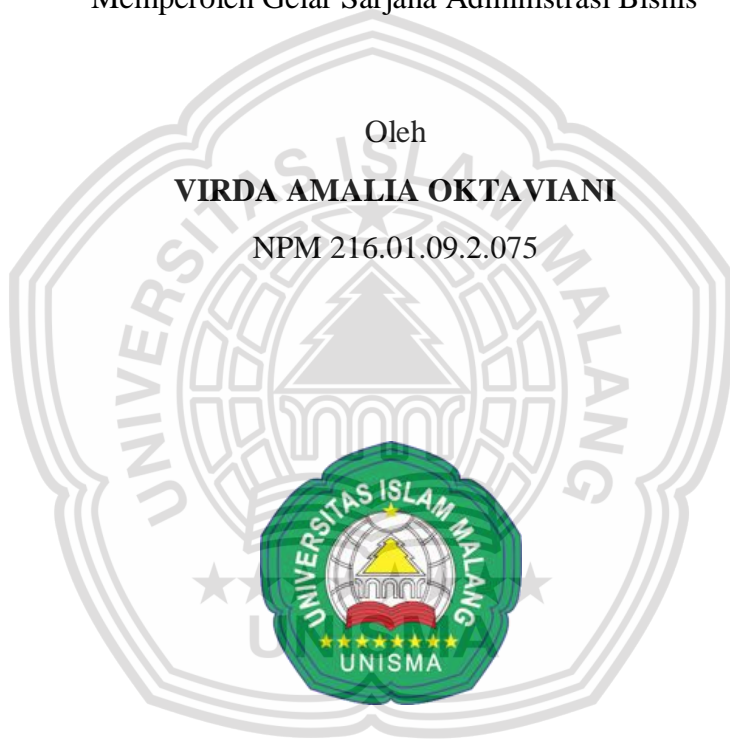
Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

VIRDA AMALIA OKTAVIANI

NPM 216.01.09.2.075



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2020**

RINGKASAN

Virda Amalia Oktaviani PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada *Driver GoRide* Di Kota Malang) Dosen Pembimbing I: Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si, Dosen Pembimbing II: Daris Zunaida, S.AB, M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Subjek penelitian ini adalah *driver GoRide* di Kota Malang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Metode pengumpulan data melalui survei dengan menggunakan kuesioner. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Path

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji parsial Kompensasi terhadap Kinerja dengan nilai t_{hitung} 1,058 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 1,66023 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05. (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai pengaruh tidak langsung 0.155628 yang lebih besar daripada pengaruh langsungnya yaitu 0.137. Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja



SUMMARY

Virda Amalia Oktaviani EFFECT OF COMPENSATION ON PERFORMANCE WITH WORK SATISFACTION AS A VARIABLE OF MEDIATION (Study of GoRide Drivers in Malang City) Supervisor I: Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Sc, Supervisor II: Daris Zunaida, S.AB, M.AB.

This study aims to determine: (1) the effect of compensation on performance and (2) the effect of compensation on performance through job satisfaction. The subject of this research is the GoRide driver in Malang City.

The sampling technique in this study used a non-probability sampling method with a total of 100 respondents. The method of collecting data through a survey using a questionnaire. Data analysis techniques used in this study are Simple Regression Analysis and Path Analysis

The results showed that (1) compensation did't had effect on employee performance as indicated by the partial test results of Compensation on Performance with a tcount of 1,058 which was lower than the ttable value of 1.66023 with a significance value of 0.000 less than 0.05. (2) Compensation has a positive effect on Employee Performance through Job Satisfaction with an indirect effect value of 0.155628 which is greater than the direct effect of 0.137. So it can be concluded that Compensation has a positive effect on performance mediated by Job Satisfaction.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Transportasi atau pengangkutan merupakan bidang kegiatan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Menyadari pentingnya peranan transportasi, maka lalu lintas dan angkutan umum harus ditata dalam suatu sistem transportasi nasional secara terpadu dan mampu mewujudkan ketersediaan jasa transportasi yang sesuai dengan tingkat kebutuhan lalu lintas dan pelayanan angkutan yang tertib, nyaman, cepat, lancar dan berbiaya murah (Abdulkadir, 2008).

Perkembangan teknologi dipercaya akan menciptakan pekerjaan baru yang belum ada saat ini. Sebanyak 85 persen pekerjaan baru di tahun 2030 bahkan belum kita kenal. Hal ini merupakan hasil penelitian Dell bersama *Institute for the Future* (ITF). Penelitian ini memaparkan bagaimana teknologi mengubah cara hidup dan kerja masyarakat di tahun 2030. Dell menyebutkan bahwa teknologi juga bisa membuka lahan pekerjaan baru. Salah satu contoh pekerjaan yang terbarukan berkat kemajuan teknologi ialah ojek *online* (Dell).

Seiring dengan berkembangnya zaman di era industri 4.0 dan kemajuan dalam pendidikan serta perekonomian yang lebih makmur, perubahan sosial budaya masyarakat, serta perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi yang canggih, sarana transportasi dan komunikasipun semakin mudah sehingga membuat aktivitas manusia semakin cepat dan praktis. Era modern seperti saat ini alat transportasi dan komunikasi tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Karena dua hal tersebut sering digunakan untuk mempermudah segala pekerjaan manusia.

Kecanggihan alat transportasi di abad 21 tidak dapat terbendung lagi. Hal ini terbukti dengan adanya berbagai aktivitas sehari-hari manusia dalam berbagai bidang yang tidak bisa dipungkiri sangat terbantu dengan adanya kecanggihan alat transportasi. Pemanfaatan teknologi bukan hanya di bidang komunikasi saja tetapi teknologi dimanfaatkan pada bidang pendidikan, ekonomi, pertanian, keamanan, transportasi dan lain-lain.

Perkembangan zaman yang makin pesat, semakin hari manusia semakin kreatif dan inovatif menciptakan bisnis baru, terutama bisnis yang menyediakan jasa transportasi. Karena manusia pada zaman sekarang membutuhkan transportasi yang cepat, nyaman, aman dan mudah ditemukan. Daerah perkotaan seperti Kota Malang yang cukup luas dan penduduknya yang lumayan padat, kemacetan sering terjadi dan masyarakat banyak yang memilih untuk menggunakan kendaraan pribadi sehingga memicu bertambahnya kemacetan tersebut. Dan untuk masyarakat yang menggunakan transportasi umum lebih jenuh ketika menghadapi kemacetan yang terjadi.

Kini, di Indonesia, terdapat sebuah penyedia layanan ojek *online* yang memungkinkan calon penumpang tidak perlu datang ke sebuah pangkalan

ojek, salah satunya yaitu *GoRide*. *GoRide* adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan transportasi ojek. Yang bertujuan untuk menghubungkan ojek dengan penumpang ojek. Perusahaan ini berdiri pertama kali di kota Jakarta pada tahun 2011. *GoRide* merupakan perusahaan yang berjiwa sosial yang memimpin revolusi industri transportasi Ojek. Karena efektifitas tujuan perusahaan ini yang bermitra kepada pengendara Ojek yang berpengalaman semakin baik dan meningkatnya peminat pelanggan sehingga *GoRide* dikembangkan di kota-kota besar lainnya seperti khususnya daerah JABODETABEK, Bandung, Malang, Surabaya, Bali dan kota-kota lainnya. Menurut informasi dari pihak kantor operasional *GoRide* Malang, jumlah *driver* di Malang mencapai lebih dari 1000 *driver*.

Aplikasi Gojek dapat diunduh pada *smartphone* yang memiliki sistem operasi iOS atau pun Android. Dengan menggunakan aplikasinya di *smartphone* pelanggan dapat diantar dan dijemput sesuai tujuan. Selain itu *GoRide* juga menyediakan layanan lainnya seperti *GoRide* dan GO-CAR layanan transportasi, GO-FOOD yang dapat menjemput makanan dari cafe atau tempat makan yang tersedia, GO-MART yang digunakan untuk membelanjakan kebutuhan sehari-hari, GO-BOX dan GO-SEND layanan kurir instan dan layanan lain seperti GO-GLAM, GO-CLEAN dan GO-MASSAGE.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada beberapa *driver GoRide*, terbaginya konsumen ke beberapa aplikasi ojek *online* selain *GoRide*

menyebabkan timbulnya keresahan *driver GoRide* karena untuk mendapatkan konsumen sudah tidak lagi mudah seperti dulu sehingga menyebabkan semakin ketatnya persaingan antar *driver* untuk mencapai target yang ditentukan agar mendapatkan Kompensasi yang lebih. Hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan *driver GoRide* atas Kompensasi yang diterima meskipun *GoRide* menerapkan sistem kerja yang fleksibel.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah Nurhidayah pada tahun 2018 tentang Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja *Driver Transportasi Online*, selama ini berbagai tarif promosi atau potongan harga yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi Kompensasi yang diterima para *driver* (pengendara), karena perusahaan akan membayarkan kekurangan tarif yang mendapatkan promosi atau potongan biaya. Selain itu mereka juga mendapatkan tambahan pendapatan dari bonus pengemudi. Namun sayangnya perusahaan seringkali merubah kebijakan terkait dengan bonus, sehingga mempengaruhi Kompensasi yang diperoleh *driver*. Salah satu kebijakan baru yang ditetapkan terkait dengan bonus adalah penerapan sistem performa (*performance*) atau yang disebut juga dengan *rating*. Sistem performa diketahui merupakan sistem terbaru yang akan menentukan pendapatan bonus *driver*. Jika performa tidak terpenuhi, maka mereka terancam tidak akan mendapatkan bonus, di mana bonus tersebut menjadi tulang punggung mendongkrak pendapatan (Nurhidayah, 2018). Akan tetapi, semakin banyaknya perusahaan ojek *online* pasti akan berdampak pada semakin

ketatnya persaingan. Faktor yang menjadi penyebab terjadinya hal tersebut yakni adanya persaingan harga dan banyaknya alternatif pilihan jasa ojek *online*. Persaingan antar perusahaan ojek *online* tersebut menyebabkan konsumen mulai memilah dan memilih aplikasi mana yang akan digunakan bergantung pada harga dan promo yang ditawarkan sehingga menyebabkan terbaginya konsumen berdasarkan aplikasi ojek *online* yang digunakan. Pihak *GoRide* tidak memberikan target kepada *driver*, tapi memberikan Kompensasi berupa tambahan insentif bonus kepada *driver* yang bisa mencapai bonus dengan jam kerja yang fleksibel.

Selain faktor fleksibilitas kerja, Kompensasi juga menjadi suatu hal yang sangat diperhitungkan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014). Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat Kepuasan Kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan Kepuasan Kerja bagi karyawan dan bisa memberikan Kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai Kepuasan Kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan Kinerja (Mangkunegara, 2011). Kepuasan Kerja merupakan keadaan dimana kondisi emosional seorang karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka (Tanady, 2017). Sedangkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu (Tannady, 2017:153).

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Amalia , *et al.* (2019) menjelaskan bahwa Kompensasi yang diterima oleh pengemudi ojek *online* masih belum sesuai dengan keinginan dan harapan *driver*. Dalam hal apapun, tingkat Kepuasan Kerja pegawai dapat menimbulkan komitmen lebih besar, tetapi dapat juga hal tersebut akan menimbulkan komitmen yang lebih kecil yang kemudian mempengaruhi upaya dan akhirnya berpengaruh pada Kinerjanya (Tannady, 2017:153).

Berdasarkan fenomena *GoRide* di Kota Malang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada *Driver GoRide* Di Kota Malang)”. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji bagaimana Kompensasi yang diberikan oleh *GoRide* dapat berpengaruh terhadap Kinerja *driver*nya dengan menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dimana variabel tersebut belum pernah dijadikan variabel mediasi oleh peneliti sebelumnya. Dengan adanya penelitian ini nantinya harapan pihak perusahaan dapat terus mengembangkan layanan yang diberikan tidak hanya untuk konsumen melainkan juga untuk kesejahteraan *driver*.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja *Driver GoRide* di Kota Malang?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada *Driver GoRide* di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja *Driver GoRide* di Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada *Driver GoRide* di Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Dapat memberikan bahan pertimbangan dalam kebijakan pengambilan keputusan, serta diharapkan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja mitranya.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai referensi tambahan bagi calon peneliti selanjutnya dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen pemasaran.
- b. Dapat digunakan dalam menambah ilmu pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan skripsi, maka penulis membagi kedalam beberapa sub bab menjadi pokok pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, yang menguraikan landasan pemikiran secara garis besar baik dalam teori maupun fakta yang sudah ada, yang menjadi alasan dibuatnya penelitian ini. Perumusan masalah berisi

mengenai pernyataan tentang keadaan, fenomena dan atau konsep yang memerlukan jawaban melalui penelitian. Tujuan penelitian merupakan hal yang diharapkan dapat dicapai mengacu pada latar belakang masalah, perumusan masalah dan hipotesis yang diajukan. Manfaat penelitian berisi mengenai manfaat penulisan penelitian ini untuk dapat membantu berbagai pihak yang bersangkutan dan sistematika pembahasan diuraikan mengenai ringkasan materi yang akan dibahas pada setiap bab yang ada dalam proposal.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan *review* tentang hasil-hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini, serta menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penulisan dalam upaya menjelaskan atau memahami fenomena yang diangkat dalam penelitian ini. Hipotesis adalah pernyataan yang disimpulkan dari tinjauan pustaka, serta merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan variabel penelitian dan efisiensi operasional dimana skripsi terhadap variabel yang digunakan

dalam penelitian akan dibahas sekaligus melakukan pendefinisian secara operasional. Penentuan jumlah sampel yang diambil dan metode pengambilan sampel. Jenis dan sumber data gambaran tentang jenis data yang digunakan untuk variabel penelitian. Metode analisis data mengungkapkan bagaimana gambaran model analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden dan penyajian data, analisis data dan interpretasi serta pembahasan masalah dan menguraikan mengenai hasil dari penelitian pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja *driver GoRide* di Kota Malang.

BAB V : PENUTUP

Pada bab bagian akhir ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan temuan pokok yang menjawab tujuan penelitian serta mengemukakan pula implementasi dari hasil pembahasan dan kesimpulan sebagai jawaban permasalahan penelitian dan bersesuaian dengan tujuan penelitian. Saran



merupakan implementasi dan penemuan-penemuan ataupun rekomendasi tentang studi lanjutan dan kebijakan-kebijakan yang akan datang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada *driver GoRide* di Kota Malang adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t atau uji parsial Kompensasi terhadap Kinerja dengan nilai t_{hitung} 1,058 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 1,66023 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05. Artinya sistem kompensasi yang meliputi kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi bukan menjadi satu-satunya factor yang dapat mempengaruhi Kinerja mitra atau *driver GoRide* meskipun sistem Kompensasi dituntut untuk terus dikembangkan dan semakin mampu meningkatkan kesejahteraan mitra atau *driver*. Hal tersebut dikarenakan akan mempengaruhi kinerja *driver* atau mitra. Mitra cenderung akan memiliki kinerja yang baik dikarenakan kompensasi.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Dengan nilai pengaruh tidak langsung 0.155628 yang lebih besar daripada pengaruh langsungnya

yaitu 0.137. Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan



Kerja. Perhitungan statistik tersebut mendukung hasil wawancara peneliti dengan beberapa mitra atau *driver* terkait sistem kompensasi yang baik pasti akan meningkatkan kepuasan kerja mitra sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja mitra.

B. Saran

1. Bagi GOJEK Regional Malang

Berdasarkan item pernyataan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden, nampak bahwa *indikator* kompensasi tentang kompensasi *financial* memiliki nilai tertinggi dari kedua *indikator* yang lain. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi *financial* sangat dianggap penting oleh *driver*. Sehingga, dalam hal perubahan sistem kompensasi *financial* terhadap karyawan diharapkan perusahaan melakukan survey terlebih dahulu untuk mengetahui sejauh mana kepuasan *driver* terhadap sistem kompensasi yang selama ini diberikan sehingga dapat ditemukan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kebutuhan *driver*. Jika *driver* merasa sistem kompensasi *financial* yang diberikan sudah cukup baik, maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang akan menunjang meningkatnya kinerja *driver GoRide*.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya lebih memperhatikan pertanyaan yang diajukan sehingga tidak menimbulkan bias dengan

memberikan pertanyaan kepada pihak kedua atau atasan yang mengetahui hasil kerja dari responden.

Peneliti selanjutnya juga sebaiknya memperhatikan instrumen yang digunakan dengan cara, misalnya membuat kuesioner yang menarik atau berwarna, memberikan hadiah untuk responden, dan lain hal sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir. (2008). *Hukum Pengangkutan Niaga*. Bandung: Citra Aditya.
- Achmad Kuncoro, E. d. (2008). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Achmad, S. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Amalia, F. T. (2019). Gambaran Kepuasan Kerja pada Pengemudi Layanan Jasa Transportasi Ojek Online. *Cognisia Vol.7 NO.1* , 77-94.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artadi, F. F. (2015). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI AGUNG LESTARI*. Yogyakarta: PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Dell. (n.d.). *Prediksi Masa Depan Dunia Kerja 2030 Versi Dell*. Retrieved Januari 06, 2020, from <https://www.msn.com>: <https://www.msn.com/id-id/ekonomi/other/prediksi-masa-depan-dunia-kerja-2030-versi-dell/ar-BBYtVwd>
- Furtwengler, D. (2000). *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Alpha copyright.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grabara, J. (2013). Employer's expectation towards the employees from the marketing and management department. *POLish Journals of Management Studies* , 58-70.

- Handoko, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, N. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*. Yogyakarta: PROGAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGRI YOGYAKARTA.
- Indriantoro, N. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maharani, A. S. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data)*. Malang: UIN MALIKI.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja (Berbasis Kompetensi)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Murty, e. a. (2012). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SURABAYA). *The Indonesian Accounting Review* , 215-228.
- Nathania, C. (2015). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD DAMAI MOTOR BANDAR LAMPUNG*. Bandar Lampung: FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS LAMPUNG.
- Nurhidayah, F. (2018). Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online. *Jurnal Akuntansi Maranatha, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha* , 179-186.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Riduwan, A. &. (2015). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, J. (2013). *Statistik Multivariant Aplikasi untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sekaran, U. (2015). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Method for Business)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto, S. (2014). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Tanady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Tjakranegara, S. (1998). *Hukum Pengangkutan Barang dan Penumpang*. Rineka Cipta.
- UI, P. (2017). *PUsat Kajian Komunikasi Universitas Indonesia*. Retrieved Desember 19, 2019, from puskakom.ui.ac.id: <http://puskakom.ui.ac.id/publikasi/hasil-ri-set-manfaat-sosial-aplikasi-on-demand-studi-kasus-gojek-indonesia.html>
- Widoyoko, E. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, L. A. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGEMUDI OJEK ONLINE DI JAKARTA*. Yogyakarta: FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA.