

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, REWARD DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE (Studi pada Driver Ojek Online di Kota Semarang)

Untung Widodo *)

Lies Indriyatni *)

Yuliati *)

Susanti Wahyuningsih *)

Abstract

This study aims to determine whether Job Satisfaction, Reward and Adversity Quotient influence the performance of Online Ojek Drivers. The population in this study is Online Ojek Drivers in the city of Semarang. Sampling was carried out using the purposive sampling method and the number of samples was 126 respondents. The type of data used is primary data. This study uses a questionnaire in collecting data. The test techniques used are validity test, reliability test, classic assumption test including normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Hypothesis testing in this study used multiple linear regression analysis and hypothesis testing with the help of IBM SPSS statistics 23.

The results of this study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of online ojek drivers. Reward has no positive and insignificant effect on the performance of Online Ojek Drivers. Adversity Quotient has a positive and significant effect on the Performance of Online Ojek Drivers. Job Satisfaction, Reward and Adversity Quotient together or simultaneously have a significant effect on Driver Online Performance.

Keywords: Job Satisfaction, Reward, Adversity Quotient, Online Ojek Driver Performance

Pendahuluan

Transportasi merupakan bidang yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat khususnya Indonesia, mengingat kebutuhan transportasi masyarakat Indonesia sangat tinggi, pada saat ini, dalam bidang transportasi di Indonesia sedang di minati oleh banyak

*) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara

masyarakat, di karenakan untuk menghindari dari kemacetan, apalagi dengan munculnya transportasi yang berbasis aplikasi atau sering di sebut transportasi online.

Dalam beberapa tahun yang lalu, kita melihat bahwa ojek adalah orang yang menawarkan jasa kepada penumpang dengan menggunakan sepeda motor. Pada saat itu ojek masih memakai system pangkalan, yang bertempat di tikungan dan stasiun, terminal.

Di era modern ini kemajuan dan perkembangan di era revolusi 4.0, teknologi informasi saat ini ternyata memberikan pengaruh yang besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia. Sebagai masyarakat tentu mempunyai aktivitas yang beragam untuk memenuhi aktivitas tersebut masyarakat memerlukan adanya transportasi sebagai alat penunjang atau alat bantu dalam melakukan aktivitasnya. Di Indonesia banyak dijumpai sepeda motor juga melakukan fungsi sebagai kendaraan umum yaitu mengangkut orang/barang dan memungut biaya yang disepakati, model transportasi jenis ini dikenal dengan nama ojek dalam Choirul (2013).

Pada saat ini Ojek banyak digunakan oleh penduduk dikota-kota besar khususnya kota Semarang karena mempunyai kelebihan dengan angkutan lain. Semakin pesatnya teknologi di zaman ini dinamakan internet, memungkinkan calon penumpang tidak perlu datang ke sebuah pangkalan ojek. Calon penumpang cukup memesan ojek dari sebuah aplikasi di smarphone, dan ojek akan datang menjemput, sehingga dikalangan masyarakat lebih mudah untuk segala sesuatu kebutuhan mengantar lebih cepat.

Perkembangan penduduk di Negara Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan khususnya di kota Semarang, dengan semakin banyaknya penduduk maka akan menyebabkan kemacetan di jalan raya tentu saja akan menghambat aktivitas masyarakat, oleh karena itu untuk mengurangi kemacetan di jalan raya masyarakat sebaiknya menggunakan transportasi berbasis online

Driver ojek dalam sebuah perusahaan memiliki peran utama dalam perusahaan ojek online, dengan seiringnya perkembangan teknologi, kemajuan perusahaan dalam bidang transportasi online yang menjadi tujuannya. Peran driver ojek online sangat mempengaruhi maju dan mundurnya perusahaan oleh karena itu di butuhkan kinerja seorang driver ojek online yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan tujuan apa yang akan diharapkan oleh perusahaan akan tercapai.

Menurut Robbins (2012) dalam Cindi Ugu, Altje Tumbel Willem J.F.A Tumbuan

(2017), kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Driver Ojek Online dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu dari pihak perusahaan ojek online harus memperhatikan sesuatu yang dapat meningkatkan Kinerja Driver Ojek Online antaranya yaitu Kepuasan Kerja, *Reward*, dan *Adversity Quotient*.

Kepuasan Kerja merupakan pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang ia nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhannya, maka dari itu Kepuasan Kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena Kepuasan Kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi.

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat finansial ataupun non finansial. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja.

Adversity Quotient (AQ). Stoltz mendefinisikan *Adversity Quotient* sebagai "kapasitas orang untuk menghadapi kesulitan dalam hidupnya, dan dengan demikian adalah ilmu ketahanan manusia.

Berdasarkan penelitian tentang kepuasan kerja Mira Labi Bandhaso, Natalia Paranoan (2019) tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kinerja dosen fakultas ekonomi di perguruan tinggi swasta di makasar" penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pada penelitian Ani Muttaqiyathun (2018), "tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver go-jek di kota Yogyakarta". Menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver go-jek di kota Yogyakarta.

Berdasarkan penelitian tentang reward pada penelitian Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing (2017) tentang "pengaruh *Reward* dan punishment terhadap kinerja karyawan sutanraja hotel amurang" menunjukkan hasil bahwa *Reward* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pada penelitian Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan (2018) tentang "pengaruh *Reward* dan punishment terhadap

kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. BANK CENTRAL ASIA TBK)” menunjukkan hasil bahwa *Reward* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian tentang *adversity quotient* pada penelitian, Anggia Sari Lubis (2018) tentang Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (“Studi Pada Pengemudi Taksi Konvensional di Kota Medan) menunjukkan hasil bahwa variabel *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Jean Marie D. Candoa, Luni N. Villacastinb 2014 tentang “Hubungan Antara *Adversity Quotient (AQ)* dan *Emotional Quotient (EQ)* dan Kinerja Mengajar dari College PE Fakultas Anggota CIT University” yang menunjukkan hasil bahwa *Adversity Quotient* tidak terkait dengan kinerja mengajar.

Kajian Pustaka

Kinerja

Gibson (1997 dalam susanti wahyuningsih 2015) mendefinisikan Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti : Kualitas, efisiensi,dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Menurut Kasmir (2016), untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi para karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Penekanan Biaya

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan perusahaan agar tidak melebihi acuan yang ada, serta tidak terjadi pemborosan.

5. Pengawasan

Setiap pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak adanya kegiatan yang melenceng dari apa yang telah ditetapkan. Tanpa adanya pengawasan maka akan mempengaruhi kinerja seseorang yang dapat dipastikan akan memberikan hasil yang kurang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Kinerja diukur dari apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, serta kerja sama antara tiap karyawan.

Kepuasan Kerja

Mila Badriyah (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri. Dalam penelitian ini mitra driver memiliki minat dan kemampuan dalam memberikan layanan jasa transportasi daring, hal ini didukung dengan jumlah mitra driver yang bergabung besar, sehingga indikator kepuasan terhadap pekerjaan digunakan dalam penelitian.

2. Kepuasan terhadap Imbalan

Kepuasan terhadap imbalan tercapai, jika pegawai merasa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi tersebut. Dalam penelitian ini, mitra driver tidak mendapatkan imbalan atau upah dari perusahaan, mitra driver ojek online mendapatkan upah setelah menjalankan perintah berupa mengantarkan penumpang, mengantarkan barang/makanan. Upah tidak diberikan dari perusahaan ojek online, tetapi dari penumpang secara langsung setelah pekerjaan selesai, sehingga indikator kepuasan terhadap imbalan dihilangkan dalam penelitian ini.

2. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

Kepuasan terhadap pegawai tercapai, jika pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi. Dalam penelitian ini setiap perusahaan ojek online memberikan bantuan teknis dan motivasi terhadap mitra driver ojek online melalui daring di akun aplikasi mitra driver ojek online masing-masing, sehingga indikator kepuasan terhadap supervisi atasan digunakan dalam penelitian

3. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja tercapai, jika pegawai Merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial. Dalam penelitian ini mitra driver ojek online tidak membutuhkan rekan kerja secara langsung dalam menjalankan pekerjaan, tetapi bertukar pikiran serta diskusi mengenai teknis pelaksanaan pekerjaan dan dorongan social dilakukan antar mitra driver ojek online disaat menunggu pesanan di tempat yang sama dari penumpang disekitar lokasi tersebut, sehingga indikator kepuasan terhadap rekan kerja digunakan dalam penelitian.

4. Kesempatan Promosi

Setiap pegawai mengharapkan kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi perusahaan. Mitra driver ojek online tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan posisi dalam kemitraan, sehingga indikator kesempatan promosi dalam penelitian ini dihilangkan

Reward

Menurut bahasa kata *Reward* berarti ganjaran, hadiah, upah. Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi *Reward* merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan. Penghargaan dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Menurut Mahsun (2006:112) indikator untuk penghargaan adalah:

1. Goal congruence (kesesuaian tujuan)

Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, reward harus diciptakan sebagai

jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual bisa tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan suatu organisasi.

2. Equity (keadilan)

Reward harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka rewardnya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka rewardnya juga akan rendah.

3. Equality (kemerataan)

Reward juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu atau kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.

4. Kebutuhan

Alokasi reward kepada karyawan seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari karyawan. Reward yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama karyawan.

Adversity Quotient

Sloltz (1997, dalam matore, khairani, & razak, 2015) menambahkan bahwa Adversity Quotient merupakan kemampuan individu untuk menghadapi dan mengatasi tantangan, masalah atau kesulitan dan mengubahnya menjadi kesempatan untuk prestasi yang lebih besar.

Adversity Quotient mempunyai beberapa indikator, yaitu control, reach, origin dan owner, dan endurance (Stoltz, 2004).

1. *Control* (pengendali diri)

Kata kunci dari control atau kendali adalah merasakan. Indikator control menjelaskan tentang berapa banyak kendali yang dirasakan terhadap peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Kendali yang tinggi berarti memiliki respon berupa keuletan dan tekad yang tidak kenal menyerah dalam menghadapi tantangan.

2. *Ownership* (asal usul dan pengakuan)

Menjelaskan dua hal yaitu siapa atau apa yang menjadi asal kesulitandan sampai sejauh mana seseorang mengakui akibat membuat perasaan frustasi, kesukaran-

kesukaran hidup, dan tantangan-tantangan hidup menjadi lebih mudah ditangani.

3. *Endurance* (daya tahan)

Menunjukkan besar kemungkinan seseorang memandang kesuksesan sebagai sesuatu yang berlangsung lama, dan menganggap kesulitan sebagai sesuatu yang bersifat sementara. Hal ini akan meningkatkan energi, optimisme, dan kemungkinan untuk bertindak lebih baik (Stoltz, 2004).

4. *Reach* (jangkauan)

Menggambarkan semakin besar kemampuan merespon kesulitan sebagai sesuatu yang spesifik dan terbatas dan akibat membuat perasaan frustrasi, kesukaran-kesukaran hidup, dan tantangan-tantangan hidup menjadi lebih mudah ditangani.

Metode Penelitian

Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang tergantung dan terikat dengan variabel lain. Pada penelitian ini Kinerja Driver Ojek Online (Y) adalah variabel yang digunakan sebagai dependennya.

Variabel Independen

Variabel *Independen* adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak terikat pada variabel lain, dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah:

1. Kepuasan Kerja (X1)
2. Reward (X2)
3. Adversity Quotient (X3)

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen – elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan (Noch dan Rosyid, 2012). Berdasarkan pendapat tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver ojek online yang ada di Semarang.

Menurut Ferdinand (2006), Sampel adalah subyek dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Pada penelitian ini, populasi yang diambil dalam ukuran besar dan jumlahnya tidak diketahui secara pasti dalam penentuan sample. Oleh karena itu, perlu

adanya membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Karena populasinya besar dan jumlahnya tidak diketahui maka menggunakan sampel berdasarkan Ferdinand (2006), menyatakan jumlah sampel adalah 5 - 10 kali jumlah indikator ditambahkan jumlah Variable Laten.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator sebanyak 17, dan jumlah variable laten sebanyak 4. Maka jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah $6 \times (17 + 4) = 126$. Dari perhitungan tersebut, maka ditentukan minimal sebanyak 126 responden yang digunakan sebagai sampel penelitian.

Hasil Penelitian

Diskriptif profil responden dalam penelitian ini terdiri dari umur, jenis kelamin, perusahaan tempat bekerja, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Informasi tersebut bertujuan untuk menjelaskan latar belakang responden yang digunakan sebagai sample penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		126
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98792712
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.033
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer yang diolah IBM spss 23, 2020

Berdasarkan tabel 1 Dapat dilihat bahwa nilai K-S (Kolmogrov-Smirnov) adalah 0.058 dan signifikansi pada tingkat 0,200. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal karena nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,005$.

Uji Multikolonieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.655	1.950		6.489	.000		
	Kepuasan Kerja	.617	.152	.374	4.066	.000	.673	1.485
	Reward	.016	.075	.018	.211	.833	.785	1.274
	Adversity Quotient	.379	.141	.244	2.677	.008	.686	1.458

a. Dependent Variable: Kinerja Ojek Online

Sumber: data primer yang diolah IBM spss 23, 2020

Menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas atau tidak terjadi korelasi yang kuat antara variabel bebas, hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (varianceinflation factor). Variabel kepuasan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,673 dan nilai VIF (variance inflation factor) sebesar 1.485. variabel Reward memiliki nilai tolerance sebesar 0,785 dan nilai VIF (variance inflation factor) sebesar 1.274. kemudian variabel Adversity Quotient memiliki nilai tolerance sebesar 0,686 dan nilai VIF (variance inflation factor) sebesar 1.458.

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas atau tidak terdapat korelasi antara variabel bebas. Karena untuk semua variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF (variance inflation factor) < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.169	1.256		3.320	.001
	Kepuasan Kerja	-.036	.098	-.040	-.369	.713
	Reward	-.090	.048	-.185	-1.858	.066
	Adversity Quotient	-.032	.091	-.038	-.356	.722

Sumber: Data primer yang diolah IBM spss 23, pada tahun 2020

Hasil dari uji glejser pada tabel 3 Diatas menunjukkan bahwa probabilitas untuk variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,713, variabel reward memiliki tingkat signifikansi 0,066, dan variabel adversity quotient memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,722. Maka dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas dikarenakan semua variabel independent tingkat signifikansinya $> 0,05$.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.655	1.950		6.489	.000
	Kepuasan Kerja	.617	.152	.374	4.066	.000
	Reward	.016	.075	.018	.211	.833
	Adversity Quotient	.379	.141	.244	2.677	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Driver Ojek Online

Sumber: Data primer yang diolah IBM SPSS 23, pada tahun 2020

Pada tabel 4 diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver ojek online dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan $t_{hitung} 4.066 > t_{tabel} 1,97960$, maka dapat disimpulkan H1 diterima.
2. Variabel reward tidak berpengaruh, tidak signifikan terhadap kinerja driver ojek online dengan tingkat signifikansi $0,833 > 0,05$, sedangkan $t_{hitung} 0,211 < t_{tabel} 1,97960$, maka dapat disimpulkan H2 ditolak.
3. Variabel adversity quotient berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver ojek online dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$, sedangkan $t_{hitung} 2.677 > t_{tabel} 1,97960$, maka dapat disimpulkan H3 diterima

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVAa

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.837	3	142.279	17.830	.000b
	Residual	973.520	122	7.980		
	Total	1400.357	125			

a. Dependent Variable: Kinerja Driver Ojek Online

b. Predictors: (Constant), Adversity, Quotient, Reward, Kepuasan Kerja

Sumber: data primer yang diolah IBM spss 23, pada tahun 2020

Diketahui hasil uji statistik F pada tabel 5 dengan F_{hitung} sebesar 17.830 dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini dapat dijelaskan dengan tingkat signifikansi dibawah 5% ($\alpha = 0,05$) dan $F_{hitung} 17.830 > F_{tabel} 2,68$, dapat disimpulkan kepuasan kerja, reward, adversity quotient secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver ojek online.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552a	.305	.288	2.825

a. Predictors: (Constant), Adversity, Quotient, Reward, Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM spss 23, pada tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi dari tabel 6 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,288. Hal ini berarti 28,8% variabel kinerja driver ojek online dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, reward, dan adversity quotient. Sedangkan 71,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja driver ojek online

Hasil pada penelitian ini menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa driver ojek online di kota Semarang memiliki rasa kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan saat ini sebagai driver ojol, driver ojek online yang sudah merasa puas dalam pekerjaannya akan pasti menjadi sumber daya manusia yang produktif sehingga kinerjanya akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mira Labi Bandhaso, Natalia Paranoan (2019) pada dosen fakultas ekonomi perguruan tinggi swasta di Makasar, penelitian Timoti Hendro (2018) pada karyawan tetap CV. Karya Gemilang, menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Pengaruh reward Terhadap kinerja driver ojek online

Hasil penelitian ini menunjukkan Reward tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver ojek online. Tidak berpengaruh tersebut dikarenakan dengan situasi pandemi saat ini para driver ojek online tidak mengutamakan reward mereka yang diutamakan yaitu pendapatan dengan tujuan untuk mempertahankan hidup daripada tidak mendapatkan penghasilan sama sekali, oleh karena itu reward di masa pandemi saat ini tidak mempengaruhi hasil kinerja driver ojek online di kota Semarang.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liviani C. Tahupiah, Christoffel Kojo, Jacky S. B. Sumaraw. (2019) yang menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh adversity quotient Terhadap Kinerja Driver Ojek Online

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adversity quotient berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa para driver ojek online di kota Semarang sudah dapat mengendalikan diri pada saat menghadapi masalah dan pekerjaannya. Para driver ojek online di kota Semarang harus memiliki tingkat kemampuan adversity quotient yang tinggi karena setiap orang pasti tidak jauh dari masalah dan bertambahnya tantangan seperti mengantarkan orderan dengan tepat waktu yang harus diselesaikan. Para driver ojek online harus mempunyai jiwa yang kuat dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah dan tantangan dalam pekerjaannya agar bisa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver ojek online. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4.066 > t_{tabel} 1,97960$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H1 diterima. Artinya semakin tinggi rasa kepuasan kerja yang dimiliki oleh para driver ojek online di kota semarang maka semakin meningkat pula kinerja driver ojek online.
2. Reward tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja driver ojek online. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 0,211 < t_{tabel} 1,97960$ dan tingkat signifikansi $0,833 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H2 ditolak. Artinya dimasa pandemi seperti sekarang ini para driver ojek online di kota semarang tidak mengutamakan reward yang dia utamakan yaitu penghasilan dengan alasan untuk memenuhi kebutuhan dari pada tidak mendapatkan penghasilan sama sekali.
3. Adversity quotient berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver ojek online. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,677 > t_{tabel} 1,97960$ dan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H3 diterima. Artinya para driver ojek online di kota semarang sudah dapat mengendalikan diri pada saat sedang menghadapi masalah dan pekerjaannya.
4. Kepuasan kerja, reward, adversity quotient secara simultan berpengaruh terhadap kinerja driver ojek online di kota semarang, Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 17,830 > F_{tabel} 2,68$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H4 diterima. Artinya secara simultan semakin tinggi rasa kepuasan kerja, semakin banyak reward yang di berikan, dan semakin tinggi sifat adversity quotient yang dimiliki maka akan memperkuat dalam meningkatnya kinerja driver ojek online.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research. Yogyakarta: Deepublish.

Asuhan Keperawatan Di Bp Rumah Sakit Umum Labuang Baji Makasar', Jurnal Kesehatan Masyarakat Madani Issn, Vol. 01, No. 1979-228x.

- Augusty, Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 1(2), 100-110.
- Cando, J. M. D., & Villacastin, L. N. (2014). The Relationship Between Adversity Quotient (Aq) And Emotional Quotient (Eq) And Teaching Performance Of College Pe Faculty Members Of Cit University. *International Journal Of Sciences: Basic And Applied Research*, 18(2), 354-357.
- Choirul Marati, N. A. F. I. S. A. (2016). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Transportasi Ojek Online (Studi Pada Konsumen Gojek Di Surabaya). *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (Jptn)*, 3(3).
- Eva, N. (2018). Hubungan Adversity Quotient Terhadap Resistance To Change Pada Anggota Reskrim Polrestro Jaksel (Doctoral Dissertation, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya).
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Ghozali, Imam, "Aplikai Analisis Multivarite Dengan Spss" Edisi Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ginanjar, Ary Agustian 2009, Esq: Berdasarkan 6 Rukun, Pt. Arga Tilanta. Jakarta.
- Ha Hussein Fattah, M. M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Elmaterra. Elmaterra*.
- Hablana Anturida, D. Z. (2019). Pengaruh Organizational Justice Terhadap Quality Of Work Life (Qwl) Pada Driver Ojek Online Di Kota Semarang (Doctoral Dissertation, Unnes).

- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Harsuko, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Cv. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- Hughes, R.L., Ginnett, R.C., And Curphy, G.J. (2012). *Leadership*.
- Jiputra, J. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualanpt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Kartika, D. C., & Rugaiyah, R. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Majalengka Jawa Barat. *Sap (Susunan Artikel Pendidikan)*, 2(3).
- Kartika, D. C., Akbar, M., & Rugaiyah, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Majalengka, Jawa Barat. *Mendidik: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Pengajaran*, 4(1), 11-18.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018, September). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). In *National Conference Of Creative Industry*.
- Lasman, K. Pengaruh Emosional Quotient, Spiritual Quotient Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. *Katalogis*, 6(4), 28-36.
- Lubis, A. S. (2018). Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (“Studi Pada Pengemudi Taksi Konvensional Di Kota Medan). *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Terjemahan Vivin Andika Et. Al)* Yogyakarta: Andi.

- Mahsun, M. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Penerbit Bpfe. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru Sma. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2).
- Matore, M. E. E. M., Khairani, A. Z., & Razak, N. A. (2015). The Influence Of Aq On The Academic Achievement Among Malaysian Polytechnic Students. *International Education Studies*, 8(6), 69-74.
- Maulidiyah, M., Sunaryo, H., & Slamet, A.R.(2017). Pengaruh Total Quality Management (Tqm),Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial Cv. Singkong Arto Mas Kepanjen-Malang,E – *Jurnal Riset Manajemen*, 70-85.
- Meyrina, R. S. A. (2017). Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 Di Kementerian Hukum Dan Ham (Performance Improvement By Merit System Under State The Act Of Civil Apparatus Number 5 Year 2014 Of The Ministry Of Law And Human Rights). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 10(2), 175-186.
- Miller Dan Katerberg 2001, (Dalam Shen, 2014)
- Muttaqiyathun, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Go-Jek Di Kota Yogyakarta.
- Ningsih W. 2017. Pengaruhreward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Kai) Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo.Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Nnaji-Ihedinhmah, N., & Egbunike, F. (2015). Effect Of Rewards On Employee Performance In Organizations: A Study Of Selected Commercial Banks In Awka Metropolis. *European Journal Of Business And Management*.
- Noch, M. Y., & Rasyid, A. (2012). Metodologi Penelitian: Untuk Manajemen Dan Akuntansi.
- Pamungkas, W., & Jabar, C. S. A. (2014). Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smkn Di Kabupaten Boyolali. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2), 265-278.
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).

- Prabu, A. Mangkunegara. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keduabelas. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan Pt. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Prasetyo Utomo. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Pt Rajagrafindo Persada.
- Robbins P. Stephen, Mary Coulter, Management 12 Edition(England: Pearson, 2014)
- Robbins, Steaphen,P. Timothy A.Judge. 2015. Perilaku Keorganisasian. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- Saidah, S., & Aulia, L. A. A. (2014). Hubungan Self Efficacy Dengan Adversity Quotient (Aq). *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 2(2), 54-61.
- Samsualam, I., & Syafar, M. 2008. 'Analisis Hubungan Karakteristik Individu Dan Motivasi Dengan Kinerja
- Saryanto, S., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). *Journal Of Management*, 3(3).
- Soeprihanto,.2006. Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Stoltz, P. G. (1997). Adversity Quotient: Turning Obstacles Into Opportunities. Canada: John Wiley & Sons.
- Stoltz, P. G. (2000). Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Stoltz, P.G. 2004. Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang. Jakarta: Penerbit Pt Grasindo.

- Stoltz. (2007). *Adversity Quotient : Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Sugiyono (2013),*““ Statistika Untuk Penelitian““*. Alfabeta.Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017, December). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. In *Proceedings* (Vol. 2, No. 1).
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23-37.
- Tahupiah, L. C., Kojo, C., & Sumarauw, J. S. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Tintri, Dharma. "Pengaruh Struktur Dan Kultur Organisasional Terhadap Keefektifan Anggaran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial." (2012).
- Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prespektif Partnership Dan Kolektivitas*. Jakarta: Pt. Suka Buku.
- Uguy, T. (2018). Pengaruh Stres, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Pegawai Non Medis Di Rs Bhayangkara Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(4 Studi Pada).
- Utami, E. W., & Dewanto, A. (2013). Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Di Rsud” Ngudi Waluyo” Wlingi). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 1-11.
- Wahyuningsih, S. (2015). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Pelita Nusantara 1 Semarang. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(1).

Widodo, U. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang). Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(2).

<https://www.kompasiana.com/jubillioaryasena/5903bbe4b493733902ddf5de/tips-memilih-ojek-online-dengan-baik?page=all>