

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GO-RIDE DI KOTA SURABAYA

Alieffia Sekar Romadhani

alifiasekar45@gmail.com

Sulistyo Budi Utomo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of work compensation and work motivation on the employees' performance of Online drivers. The type of research was quantitative methods. Furthermore, the population was all drivers of Go-Ride in Surabaya consisting of 100 people. The data were primary, Moreover, the data collection technique used purposive sampling i.e., a sample selection with determined criteria. The data analysis technique used multiple linear regression. Additionally, the result showed that work compensation variable had a negative and significant effect on the performance of the Go-Ride drivers in Surabaya. On the other hand, work motivation variable had a positive and significant effect on the performance of the Go-Ride drivers in Surabaya. In brief, companies should be able to maintain the performance of Go-Ride drivers by giving providing fair and equitable compensation and work motivation that would influence the drivers' performance. Besides that, the compensation and motivation would increase service satisfaction which was felt by the customers of Go-Ride.

Keywords: work compensation, work Motivation, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *driver* ojek *online*. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *driver Go-Ride* di Kota Surabaya dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer, dan proses pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel dengan kriteria yang telah ditentukan. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Kerja (KP) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya, sedangkan variabel Motivasi Kerja (MO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya. Maka dari hasil penelitian tersebut perusahaan harus bisa mempertahankan kinerja dari *driver Go-Ride*, dengan pemberian kompensasi yang adil dan merata terhadap *driver Go-Ride* dan motivasi kerja yang akan berdampak pada kinerja *driver Go-Ride* hingga pada kepuasan pelayanan untuk para pengguna layanan *Go-Ride*.

Kata Kunci: kompensasi kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Berkat kemajuan teknologi, segala aktivitas manusia dapat dilakukan dengan mudah dan cepat. Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dengan pihak lain dalam berinovasi. Untuk bertahan di tengah persaingan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang efisien dan berkualitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan semakin meningkatnya laju pertumbuhan penduduk maka kebutuhan akan transportasi pun semakin meningkat, khususnya pada jasa transportasi. Dan dampak dari berkembangnya teknologi tersebut yaitu kondisi kota semakin ramai oleh segala kegiatan masyarakatnya serta salah satu akibatnya menyebabkan meningkatnya pemakaian sarana mode transportasi di kota-kota besar termasuk di Kota Surabaya.

Suatu perusahaan yang berhasil tidak terlepas dari pengelolaan sistem manajemen yang dilakukan dengan maksimal dan konsisten. Kebutuhan dan keinginan manusia dapat berubah dengan cepat dalam lingkungan bisnis yang penuh persaingan. Melihat peluang bisnis tersebut, banyak perusahaan jasa transportasi yang mencoba bergabung dengan bisnis transportasi berbasis aplikasi dengan menggunakan jaringan internet. PT Gojek Indonesia

adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyedia jasa transportasi berbasis teknologi yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia salah satunya di Kota Surabaya.

PT Gojek sendiri memberikan sistem gaji kepada *driver*-nya berupa tambahan insentif bonus jika mereka berhasil menyelesaikan order sesuai dengan target yang ditentukan, bonus yang diterima oleh para *driver* dari *GoRide*, *GoCar*, maupun *GoFood* dan yang lainnya berbeda-beda sesuai dengan poin yang diperoleh *driver*. Insentif bonus yang bisa didapat rata-rata mencapai sekitar 150.000 – 200.000 rupiah per hari, berdasarkan kebijakan dari PT Gojek pada tahun 2018. Ketentuan tersebut berlaku untuk *driver GoRide*, sedangkan untuk *driver GoCar* penghasilan yang diterima rata-rata mencapai 400.000 rupiah per harinya.

Berikut ini adalah tabel kompensasi perbandingan bonus *driver* Gojek :

Tabel 1
Pendapatan Bonus Driver Go-Ride

Jumlah Orderan	Poin	Bonus
1	1	Rp.0
14	14	Rp.15.000
16	16	Rp.25.000
20	20	Rp.40.000

Sumber: Data Sekunder, 2022

Tabel 2
Pendapatan Bonus Driver Go-Car

Jumlah Orderan	Poin	Bonus
6	6	Rp.80.000
10	10	Rp.100.000
14	14	Rp.130.000

Sumber: Data Sekunder, 2022

Berdasarkan perhitungan tabel bonus diatas dapat diketahui perbandingan bonus yang didapat oleh para *driver GoRide* dan *GoCar*. Pihak Gojek memberikan syarat untuk bisa menukarkan poinnya dengan syarat performa minimal 75% untuk *driver GoRide* dan 60% untuk *driver GoCar*, tetapi untuk perhitungan pada *driver GoRide* pemberian bonus akan ditahan apabila performa dibawah presentase minimal. Perhitungan presentase performa dipengaruhi oleh *driver* sendiri yang mampu menyelesaikan orderan masuk tanpa menolaknya untuk mencapai presentase performa 100%. Namun, kebijakan untuk mendapatkan bonus setiap tahun berubah-ubah dan syarat untuk mendapatkannya juga semakin sulit, ditambah dengan jumlah *driver* yang semakin banyak karena adanya perekrutan dalam jumlah yang cukup besar dari tahun per tahun dapat menimbulkan tingginya tingkat persaingan sesama *driver* maupun dengan *driver* mitra lain. Hal tersebut mengakibatkan persaingan mendapatkan orderan semakin ketat, otomatis untuk mencapai target bonus juga semakin sulit, dan keadaan tersebut dapat memicu turunnya kinerja para *driver*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adhika dan Wibowo (2021), dan Wahadi (2022).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu aktivitas dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan. Kasmir (2016: 182) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk dapat memberikan tenaga kerja yang *professional*, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan global. Terciptanya kinerja karyawan yang baik bukan hanya kebetulan, tetapi terdapat beberapa faktor pendukung yang mempengaruhinya diantaranya yaitu pemberian kompensasi dan motivasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu upaya nyata yang dilakukan oleh suatu

organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar, dan adil. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar sesuai dengan ketentuan atau undang-undang yang berlaku dan sesuai dengan peraturan kerja lembaga/perusahaan masing-masing.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu dan fenomena yang ada maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver GoRide di Kota Surabaya”**. Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver Go Ride* yang ada di Kota Surabaya?, 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver Go Ride* yang ada di Kota Surabaya?. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja *driver Go Ride* yang ada di Kota Surabaya, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *driver Go Ride* yang ada di Kota Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah sebuah penghargaan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan oleh perusahaan agar tercapai tujuan bersama. Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen perusahaan dapat melakukan usaha misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak dan pasti, sehingga karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan menurut Handoko (2014:115) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

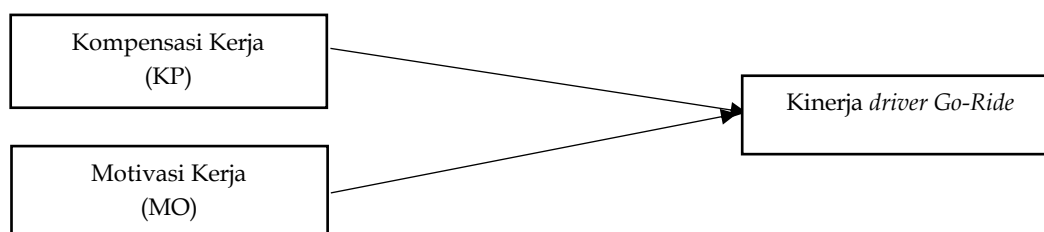
Motivasi Kerja

Hasibuan (2016:80) motivasi berasal dari bahasa latin, *Movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi membahas bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif, dan berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi karyawan dapat dilihat dari usahanya, perilakunya yang baik mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Dwiyanti *et al.* (2019) mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan baik dan giat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan merupakan proses yang menggerakkan dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan. Sutrisno (2016:151) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan melalui tindakan dalam melaksanakan pekerjaan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya

Peningkatan kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawan dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan baik. Salah satunya dengan pemberian kompensasi yang layak terhadap karyawan atas kinerjanya. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah sebuah penghargaan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan oleh perusahaan agar tercapai tujuan bersama. Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen perusahaan dapat melakukan usaha misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak dan pasti, sehingga karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian dari yang dilakukan oleh Hasudungan (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *driver GoRide* Gojek Indonesia di Kota Bekasi. Sedangkan Parawangsa (2022) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Alfa Media Perkasa (Plemahan Kediri).

H1 : Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya

Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan kehilangan motivasi dalam bekerja, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang bersedia untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian maupun keterampilan dan tenaga, serta bertanggung jawab atas tugasnya, yang bertujuan agar tercapainya suatu tujuan bersama. Temuan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Wulandari dan Bagia (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Puskesmas Seririt III. Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Cabang Rantau Prapat.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengujian hipotesis yang kemudian diambil kesimpulannya. Sugiyono (2019:8) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif berkaitan dengan fenomena atau kenyataan yang tengah terjadi dan berguna untuk meneliti populasi serta sampel. Penelitian kuantitatif umumnya menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan menerapkan analisis statistik. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur sejauh mana signifikansi hubungan antara kompensasi kerja (KP), motivasi kerja (MO), dengan kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu *driver Go-Ride* yang ada di Kota Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2018:81) menyatakan bahwa sampel adalah beberapa bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Jika populasi besar, dan keterbatasan peneliti untuk mempelajari semua yang ada di populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Teknik Sampling yang digunakan yaitu *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Karena data jumlah pengemudi Gojek yang terus berubah setiap harinya, maka peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampelnya. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Maka dengan menggunakan *purposive sampling* diharapkan kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Dalam penelitian ini sampel penelitian berjumlah 100 responden, dan juga pada penelitian sebelumnya rata-rata sebanyak 100 responden dengan teknik pengambilan sampel yang sama.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pengamatan objek kajian yang akan diperiksa. Menurut Sugiyono (2020) data primer merupakan sumber informasi dari responden kemudian secara langsung masuk ke pengumpul data. Data primer pada penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner dengan *Google form* yang dibagikan kepada responden.

Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dari *driver GoRide* di Kota Surabaya, melalui kuesioner tentang pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja *driver GoRide* yang telah dibuat oleh peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2019:147) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyelenggaraan kuesioner akan menggunakan sistem tertutup, yang berarti responden diharapkan memberikan tanggapan berdasarkan pengalaman mereka, dan mereka diminta untuk menggunakan skala pengukuran yang tersedia. Skala likert, menurut Sugiyono (2020), digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok masyarakat terhadap fenomena sosial. Dalam menjawab kuesioner, responden menggunakan skala likert sebagai kriteria penilaian jawaban.

Tabel 3

Skala Likert Pada Pernyataan-Pernyataan Dalam Kuesioner

Keterangan	Nilai Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber : Sugiyono, 2020

Tanggapan untuk setiap instrumen dengan menggunakan skala likert adalah nilai dari sangat positif hingga sangat negatif yang bisa diartikan kata-kata melengkapi persyaratan analisis kuantitatif dengan membuat tabel interval yang bertujuan untuk menghitung nilai

jawaban yang diisi oleh responden. Pengambilan data ini didistribusikan melalui formulir Google atau *Google form*.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Jika kinerja dari *driver Go-Ride* sudah maksimal dengan mencapai hasil yang sudah ditargetkan, seperti memiliki rating tinggi dan tidak pernah menolak orderan, dan selalu mencapai target harian, maka perusahaan harus mempertahankan dan *driver* dapat meningkatkan kinerjanya. Maka indikator variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini merujuk kepada Robbins (2015) mengatakan bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa indikator: 1) Kuantitas Pekerjaan, 2) Kualitas Pekerjaan, 3) Ketepatan Waktu, 4) Kerja Sama.

Kompensasi Kerja

Kompensasi kerja merupakan suatu bentuk penghargaan berupa uang maupun bukan uang atau dalam bentuk barang yang diterima oleh *driver Goride* atas hasil yang dicapai. Simamora (2016:26) mengatakan bahwa kompensasi kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya : 1) upah dan gaji, 2) insentif, 3) tunjangan, 4) fasilitas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu sugesti yang muncul dalam diri *driver Go-Ride* karena adanya dorongan dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik. Berikut ini indikator yang digunakan dalam menilai motivasi kerja merujuk kepada Hasibuan (2016:123) indikator motivasi kerja adalah : 1) kebutuhan fisik, 2) kebutuhan rasa aman dan keselamatan, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan penghargaan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:53), uji validitas merupakan alat ukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Adapun kriteria menurut Ghozali (2016), uji validitas ini sebagai berikut : a) jika nilai signifikan pada pertanyaan tersebut ≤ 0.05 maka dinyatakan valid; b) jika nilai signifikan pada setiap pertanyaan tersebut > 0.05 maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47), reliabilitas dapat diukur menggunakan kuesioner, dan jawaban dari pertanyaan tersebut dianggap reliabel. Jika variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6, reliabilitas dapat diuji melalui pengukuran satu kali. Hasil pengujian ini akan dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban. Program IBM SPSS dapat digunakan untuk menghitung reliabilitas menggunakan formulasi *Cronbach Alpha* ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2016:95), analisis regresi linier berganda digunakan sebagai penentuan besarnya pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu Kompensasi Kerja (KP), dan Motivasi Kerja (MO) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Karyawan (KK). Penelitian ini memiliki hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen, jadi digunakan analisis regresi linier berganda.

Rumus multipel regresinya menurut Ghozali (2016:95), adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + b_1KP + b_2MO + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

α	: Konstanta
KP	: Kompensasi Kerja
MO	: Motivasi Kerja
$\beta_1; \beta_2; \beta_3$: Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas
e	: Standard Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menilai apakah model regresi antara variabel Kompensasi Kerja (KP), dan Motivasi Kerja (MO) dengan variabel Kinerja Karyawan (KK) memiliki distribusi normal, uji normalitas digunakan sebagai bukti terkait apakah variabel pengganggu dalam model regresi tersebut berdistribusi normal atau tidak. Keberhasilan model regresi dianggap baik ketika variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal. Untuk memverifikasi apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat dilakukan dengan memeriksa melalui analisis statistik dan grafik, sesuai dengan yang dijelaskan oleh Ghozali (2018).

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk memastikan apakah model regresi mampu menentukan hubungan yang jelas antara variabel bebas. Sebab, model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas. Untuk menilai apakah model regresi mengalami multikolinieritas, kita dapat menggunakan *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut, menurut Ghozali (2018): a) jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka terdapat indikasi masalah multikolinieritas; b) jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat indikasi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksetaraan varian dari *residual* pengamatan satu ke satu lainnya (Ghozali, 2018). Dengan kriteria, jika tidak ditemukannya ketidaksetaraan antara variabel *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka disebut homoskedastisitas. Dan sebaliknya jika ditemukannya ketidaksetaraan antara variabel *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka disebut heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Dalam penelitian, uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (*independent variable*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Dalam konteks ini, tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah sebesar $\alpha=0,05$, dan kondisi evaluasi uji F dapat dijabarkan sebagai berikut: a) jika nilai signifikansi F $\leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model ini layak digunakan dalam penelitian; b) jika nilai signifikansi F $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak layak digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi adalah alat uji yang dapat mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel terikat (*dependent variable*). Penilaian terhadap keberhasilan koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut: a) jika nilai R² mendekati 0, ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi kecil, dan variabel bebas (KP), (MO) memiliki dampak yang kecil terhadap variabel terikat (KK); b) jika nilai R² mendekati 1, ini menandakan

bahwa koefisien determinasi tinggi, dan variabel bebas (KP), (MO) berpengaruh besar terhadap variabel terikat (KK).

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berdasarkan uji t digunakan untuk menguji hipotesis (Ghozali, 2016:97). Adapun dasar-dasar pengambilan keputusan: a) jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel Kompensasi Kerja (KP), dan Motivasi Kerja (MO) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK); b) jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka variabel Kompensasi Kerja (KP), dan Motivasi Kerja (MO) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS 27 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel/Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi Kerja (KP)			
KP1	0,764	0,000	Valid
KP2	0,750	0,000	Valid
KP3	0,795	0,000	Valid
KP4	0,510	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MO)			
MO1	0,889	0,000	Valid
MO2	0,837	0,000	Valid
MO3	0,710	0,000	Valid
MO4	0,799	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)			
KK1	0,781	0,000	Valid
KK2	0,791	0,000	Valid
KK3	0,798	0,000	Valid
KK4	0,695	0,000	Valid
KK5	0,756	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2024

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban dari suatu responden, hasil yang didapatkan melalui pengujian menggunakan program SPSS 27 sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi Kerja (KP)	0,659	Reliabel
2	Motivasi Kerja (MO)	0,819	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (KK)	0,845	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam hasil pengujian yang didapatkan menggunakan program SPSS 27 perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,187	0,584		7,171	0,000
Kompensasi Kerja (KP)	-0,503	0,056	-0,436	-9,019	0,000
Motivasi Kerja (MO)	1,073	0,090	0,892	11,925	0,000

Sumber : Data Primer, 2024

$$KK = 4,187 - 0,503 KP + 1,073 MO + e$$

Berdasarkan uji regresi linier berganda pada tabel 16 dijelaskan sebagai berikut :

Dalam perolehan persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas, nilai konstanta adalah 4,187. Ini dapat diartikan bahwa ketika variabel bebas Kompensasi Kerja (KP), dan Motivasi Kerja (MO) memiliki nilai tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (KK) akan memiliki nilai sebesar 4,187.

Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi Kerja (KP) adalah -0,503. Dalam konteks ini, variabel Kompensasi Kerja menunjukkan hubungan negatif yang bersifat tidak searah. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi yang didapat sedikit, namun harus terpenuhi biaya hidupnya maka dapat meningkatkan kinerja *driver Go-Ride* untuk dapat memenuhi biaya hidupnya.

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (MO) adalah 1,073. Dalam hal ini, variabel Disiplin Kerja menunjukkan hubungan positif yang bersifat searah. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja *driver Go-Ride* ditingkatkan maka kinerja *driver Go-Ride* juga akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut disajikan hasil pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Kolmogorov Smirnov* dan grafik histogram *Normal Probability Plot* yaitu

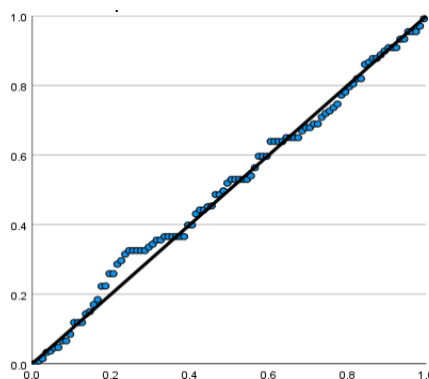
Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,13052631
Most Extreme Differences	Absolute	0,084
	Positive	0,039
	Negative	-0,084
Test Statistic		0,084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,082

Sumber : Data Primer, 2024

Dalam Tabel 7, hasil uji normalitas dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,082. Dalam hal ini, karena nilai

Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,082, melebihi nilai 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut termasuk dalam distribusi normal.



Gambar 2
 Sumber : Data Primer, 2024
 Gambar P-Plot

Gambar 2 menunjukkan persebaran titik-titik yang mengikuti arah dari garis diagonal pada grafik Normal Probability Plot. Pengambilan keputusan didasarkan pada karakteristik bahwa data meluas ke daerah sekitar diagonal dan bergerak ke arah diagonal. Dengan melihat pola ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data pada uji normalitas cenderung mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 8

Hasil Uji Multikolinieritas

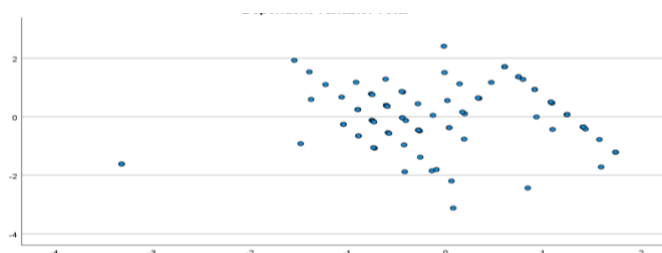
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi Kerja (KP)	0,455	2,196	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja (MO)	0,455	2,196	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi Kerja (KP), Motivasi Kerja (MO) memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka hasil ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 27 didapatkan sebagai berikut :



Gambar 3
 Sumber: Data Primer, 2024
 Gambar Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3, dapat diperhatikan bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y (KK), dan pola penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen Kompensasi Kerja (KP), dan Motivasi Kerja (MO).

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi R²

Berikut disajikan hasil uji (R²) dengan bantuan program SPSS 27 yaitu sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	0,868	0865	1,142

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer, 2024

Dari Tabel 9, didapatkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,868 atau 86,8%. Artinya, variabel Kompensasi Kerja (KP), dan Motivasi Kerja (MO) dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 86,8% terhadap Kinerja Karyawan (KK), sementara 13,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F

Berikut disajikan hasil uji statistik F yang diolah dengan bantuan program SPSS 27 yaitu sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	831,229	2	415,615	318,615	.000 ^b
	Residual	126,531	97	1,304		
	Total	957,760	99			

Sumber : Data Primer, 2024

Dari Tabel 10, hasil uji statistik F menggunakan program SPSS 27 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, model penelitian dianggap layak diterima dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Pegujian Hipotesis

Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis yang diolah dengan bantuan program SPSS 27 dapat dirangkum sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Kompensasi Kerja	-9,019	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja	11,925	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 11, mengenai hasil uji hipotesis (Uji t) dapat diberikan penjelasan sebagai berikut : 1) Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Lingkungan Kerja memperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. 2) Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Motivasi Kerja memperoleh Tingkat signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Pembahasan

Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan variabel Kompensasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada nilai koefisien regresi pada variabel Kompensasi Kerja yang memiliki pengaruh negatif artinya tidak searah dan dikatakan signifikan. Yang berarti ketika kompensasi yang didapat oleh *driver Go-Ride* sedikit dan syarat atau ketentuan dalam memperoleh kompensasi sering berubah-ubah kebijakannya yang membuat para pengemudi *Go-Ride* kesulitan untuk mendapatkan kompensasi dengan jumlah besar, sedangkan jumlah kebutuhan biaya hidup/ *cost living* semakin naik. Tetapi hal tersebut membuat pengemudi *Go-Ride* termotivasi dalam terus bekerja lebih giat guna memenuhi kebutuhan hidupnya maka mempengaruhi kinerja *driver Go-Ride* yang juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sultan (2021) menyatakan kompensasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trikarya Cemerlan (TKC) Nipah Mall Makassar. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Parawangsa (2022) menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Alfa Media Perkasa (Plemahan Kediri).

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja yang memiliki pengaruh positif yang artinya searah dan dikatakan signifikan. Dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver Go-Ride*, yang searah dengan kinerja karyawan. Berarti semakin tinggi motivasi kerja yang didapatkan oleh *driver Go-Ride* maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan. Motivasi merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena motivasi kerja berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka kinerja akan mengalami penurunan, sehingga tidak tercapainya tujuan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nareswara (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Gran Surya Seririt. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Hidayat (2021) bahwa menyatakan hasil penelitian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dengan melihat hasil analisis dan pembahasan data, peneliti dapat menarik kesimpulan dari penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja *driver*

Go-Ride di Kota Surabaya” sebagai berikut : 1) Kompensasi Kerja (KP) berpengaruh negatif dan signifikan dengan Kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya. Berpengaruh negatif ketika kompensasi yang didapat oleh *driver Go-Ride* sedikit dan syarat atau ketentuan dalam memperoleh kompensasi sering berubah-ubah kebijakannya yang membuat para pengemudi *Go-Ride* kesulitan untuk mendapatkan kompensasi dengan jumlah besar, sedangkan jumlah kebutuhan biaya hidup/ *cost living* semakin naik. Tetapi hal tersebut membuat pengemudi *Go-Ride* termotivasi dalam terus bekerja lebih giat guna memenuhi kebutuhan hidupnya maka mempengaruhi kinerja *driver Go-Ride* yang juga semakin tinggi. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang adil dan merata agar dapat meningkatkan kinerja *driver Go-Ride*. Pemberian kompensasi dapat berupa bonus tambahan atas tercapainya target, adanya jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, serta fasilitas tambahan untuk penunjang berkendara.; 2) Motivasi Kerja (MO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver Go-Ride* di Kota Surabaya. Berpengaruh positif berarti semakin tinggi motivasi kerja yang didapatkan oleh *driver Go-Ride* maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan. Motivasi merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena motivasi kerja berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang diterima oleh pengemudi *Go-Ride* mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti memperoleh pendapatan sesuai dengan harapan, mendapat jaminan kecelakaan kerja, dan adanya dukungan dari sesama rekan kerja *driver Go-Ride*. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang diterima maka semakin tinggi pula kinerja dari para *driver Go-Ride*.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang disadari peneliti yaitu antara lain : 1) Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan waktu dalam menyebarkan kuesioner kepada responden. Yaitu keterbatasan waktu untuk melakukan penyebaran kuesioner, dan ketersediaan waktu yang dimiliki oleh pengemudi *Go-Ride* untuk menjawab kuesioner.; 2) Peneliti memiliki keterbatasan dalam mencari responden pada saat menyebarkan kuesioner, karena belum tentu semua *driver Go-Ride* bersedia menjawab kuesioner yang sudah diberikan melalui *Google Form*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dalam penelitian ini, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran yaitu antara lain :1) Bagi PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa : a) Hasil penelitian yang dilakukan, disarankan kepada pihak manajemen Gojek sebaiknya memberikan fasilitas bekerja yang dapat dinikmati seluruh *driver Go-Ride* yang aman dan nyaman sesuai dengan standar berkendara. Serta pemberiannya secara gratis tanpa dipungut biaya apapun. Jika adanya pemberian fasilitas berkendara seperti helm, jaket atau rompi secara gratis maka akan meningkatkan kinerja *driver Go-Ride*; b) Hasil penelitian yang dilakukan, disarankan pihak manajemen perusahaan Gojek perlu lebih memperhatikan para *driver Go-Ride* yang memiliki pendapatan lebih rendah daripada yang lain, dan meminimalisir adanya tindakan *suspend* pada akun pengemudi agar bisa tetap bekerja dan mencari orderan sebanyak mungkin sehingga pendapatan mereka dapat setara dengan UMK (Upah Minimum Kerja) Kota Surabaya setiap bulannya. Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja *driver Go-Ride* hingga mampu mencapai bahkan melebihi target dan tujuan perusahaan dapat tercapai bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Ariyani, W. S. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta). *Ebismen*, 1(4):281-305.

- Bagia, P. A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).
- Dwianto, A. S. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Ghozali, I. 2018. *Apilikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.) Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. 2017. *Indikator-indikator Disiplin Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, T. S. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1):15-22.
- Jobster.id. 2023. *Penghasilan Driver Gojek Perhari: Sistem, Bonus, & Simulasinya*. Diambil kembali dari Jobster.id: <https://jobster.id/tips-kerja/penghasilan-driver-gojek-perhari/>. 15 November 2023 (15:05)
- Judge, S. P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Nareswara, G. A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Gran Surya Seririt. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).
- Parawangsa, M. A. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Alfa Media Perkasa (Plemahan Kediri). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(4): 30-45.
- Siamto, W. 2022. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja driver pada komunitas persatuan driver gojek indonesia area cipayung kota Depok. *Jurnal Ilmiah SWARA Manajemen Universitas Pamulang*, 2(4): 497-508.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia: Jakarta.
- Sultan, I. F. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) pada Nipah Mall Makassar. *Journal of Management*, 4(2).
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Bandung
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group