

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada *Driver* Gojek di Kabupaten Karawang

Muhammad Faris Latif, Suroso, Maman Mulya Karnama

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn19.muhammadlatif@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²
maman.mulya@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and explain the effect of compensation and work motivation on the performance of motorcycle taxi drivers in Karawang Regency. This research was conducted using quantitative research methods, with data analysis using multiple linear regression and data collection using a questionnaire or questionnaire. Based on the results of the study, it shows that compensation has a positive and significant effect on driver performance. Work motivation has a positive and significant influence on driver performance. Simultaneously the two variables examined, namely compensation and work motivation have a positive and significant effect on performance.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Kabupaten Karawang. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif, dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda dan pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*. Secara simultan kedua variabel yang diteliti yaitu kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi pada penelitian ini adalah jika perusahaan Gojek memberikan kompensasi dan motivasi kerja yang baik, maka *driver* Gojek dapat memberikan kinerja yang baik dan berkualitas kepada perusahaan.

Kata kunci : *Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan landasan bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk menjalankan segala bisnisnya. Sumber daya manusia yang baik tidak hanya dapat membawa perusahaan pada puncak prestasi, lebih dari itu sumber daya manusia yang baik merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan untuk menjadi yang terdepan. Semua itu dapat dengan mudah tercapai apabila perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang berkualitas.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah di capai seorang karyawan sesuai dengan tugasnya masing-masing pada sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja tidak berjalan

sendiri melainkan ada beberapa faktor yang mendorong kinerja menjadi lebih baik, di antaranya adalah kompensasi dan motivasi kerja.

Kompensasi merujuk pada imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan secara adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya (Subianto, 2016)

Selain kompensasi, perusahaan juga perlu memberikan motivasi atau dukungan moril kepada seluruh karyawannya. Motivasi yang diberikan dapat meningkatkan emosional para karyawan, dampaknya dapat menimbulkan sifat optimis, pantang menyerah dan berpikir positif. Tentunya sikap tersebut sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, terlebih jika tujuan yang di tetapkan sangat besar, maka diperlukan semangat kerja yang tinggi.

Dalam era teknologi yang semakin berkembang, platform berbasis aplikasi seperti Gojek telah menjadi bagian penting dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Gojek merupakan salah satu perusahaan teknologi asal Indonesia yang bergerak dalam bidang transportasi *online*. Gojek tidak hanya memberikan manfaat untuk penggunanya dengan menyediakan layanan transportasi yang nyaman tetapi juga memberikan kesempatan kerja bagi ribuan *driver* yang tergabung dalam platformnya. Gojek saat ini sudah tersebar di seluruh wilayah di Indonesia, salah satunya adalah di Kabupaten Karawang. Keberhasilan perusahaan Gojek sangat di tentukan oleh kinerja para *driver*-nya, untuk melihat bagaimana kinerja *driver* Gojek peneliti menyajikan data mengenai kinerja *driver* Gojek:

Tabel 1. Daftar keluhan pelanggan

No	Daftar Keluhan Pelanggan Gojek
1.	<i>Driver</i> membatalkan <i>order</i> -an sepihak
2.	<i>Driver</i> lupa membawa helm 2 saat menjemput penumpang
3.	<i>Driver</i> merokok saat berkendara
4.	<i>Driver</i> tidak memakai atribut yang sesuai dengan aturan perusahaan
5.	<i>Driver</i> tidak sesuai dengan yang di aplikasi
6.	Kendaraan yang di pakai <i>driver</i> tidak sesuai dengan yang di aplikasi
7.	<i>Driver</i> ugal-ugalan yang dapat membahayakan penumpang dan orang lain
8.	<i>Driver</i> meminta uang atau <i>tip</i> lebih
9.	<i>Driver</i> bersikap atau berbicara tidak sopan kepada penumpang

Sumber : Gojek 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat di simpulkan bahwa masih terdapat keluhan yang di alami oleh pelanggan. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja *driver* Gojek kurang maksimal dan belum sesuai keinginan pelanggan. Banyak faktor yang mengakibatkan

kinerja *driver* kurang maksimal, salah satunya adalah kompensasi dan motivasi kerja yang diterima oleh *driver* Gojek.

Perusahaan Gojek memberikan kompensasi kepada *driver* Gojek seperti bonus dan insentif. Sistem bonus poin harian di anggap Perusahaan dapat membantu para *driver* Gojek. Untuk setiap 1 *order*-an atau pesanan yang diterima oleh *driver* maka *driver* mendapatkan 1 poin. Di wilayah Karawang bonus poin harian dapat dicapai apabila *driver* memiliki minimal 14 poin dalam sehari maka *driver* akan mendapatkan bonus sebesar Rp 15.000. Namun masih banyak *driver* yang mengeluhkan bahwa bonus poin harian susah untuk dicapai karena banyaknya pesaing sesama *driver* ojek *online* yang membuat *driver* tersebut sulit untuk mendapatkan *order*-an .

Permasalahan lain mengenai motivasi kerja. Perusahaan Gojek mempunyai kegiatan yang bernama *driver* jempolan, kegiatan tersebut bertujuan untuk memberi apresiasi kepada para *driver* yang memenuhi syarat seperti : masih aktif sebagai *driver* Gojek, memiliki *rating* di atas rata-rata, serta yang paling penting *driver* memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan atau memiliki kontribusi positif di Masyarakat. Penghargaan ini diberikan setiap 3 bulan sekali kepada 10 *driver* di beberapa kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, Makassar, Medan, dan Surabaya. Namun masih ada beberapa *driver* yang mengeluhkan bahwa mereka sudah memberikan kinerja yang baik kepada Perusahaan dan juga memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan, tetapi mereka tidak mendapatkan penghargaan sebagai *driver* jempolan.

Penelitian ini juga di dasari temuan dalam penelitian terdahulu, terdapat celah (*research gap*) dimana hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Menurut (Abdullah Togar & Rohmat Saragih, 2022) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Norfa, 2019) yang justru menemukan bahwa kompensasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja. Menurut (Dandi Novriansya, 2022) bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai t hitung=6,205>nilai t tabel=1,670 dan signifikan $0,000<0,05$. Namun dalam penelitian (Anriza, 2017) menyatakan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan agar bekerja lebih giat.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja *driver* Gojek Kabupaten Karawang.
2. Seberapa besar pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja *driver* Gojek Kabupaten Karawang.
3. Seberapa besar pengaruh simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja *driver* Gojek Kabupaten Karawang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Wibowo (2016:271) mengungkapkan bahwa Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan Hasibuan (2017:141) mengungkapkan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mahsun (2016:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis atau *strategic planning* suatu organisasi. (Moeheriono, 2012) menyatakan Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda dan pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Jumlah populasi yang ada di Gojek Kabupaten Karawang adalah 1500 orang. Dengan tingkat kesalahan sebesar 10% maka dengan jumlah populasi 1500 orang dapat di simpulkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 93

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\
 &= \frac{1500}{1+1500(0,1)^2} \\
 &= \frac{1500}{1+15} \\
 &= 93
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n =Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi (*error tolerance*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reabilitas

Variabel X1 Kompensasi

Tabel 2. Validitas Variabel Kompensasi (X1)

PERTANYAAN	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1.1	0,590	0,361	Valid
X1.2	0,458	0,361	Valid
X1.3	0,486	0,361	Valid
X1.4	0,406	0,361	Valid
X1.5	0,520	0,361	Valid
X1.6	0,471	0,361	Valid
X1.7	0,557	0,361	Valid
X1.8	0,521	0,361	Valid
X1.9	0,484	0,361	Valid
X1.10	0,601	0,361	Valid
X1.11	0,511	0,361	Valid
X1.12	0,484	0,361	Valid

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan masing-masing butir kuesioner variabel memiliki nilai r hitung > r tabel (0,361) artinya keseluruhan instrumen penelitian variabel kompensasi (X1) memiliki nilai yang valid.

Variabel X2 Motivasi Kerja

Tabel 3. Validitas Variabel Kompensasi (X2)

PERTANYAAN	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X2.1	0,477	0,361	Valid
X2.2	0,590	0,361	Valid
X2.3	0,543	0,361	Valid
X2.4	0,389	0,361	Valid
X2.5	0,557	0,361	Valid

X2.6	0,406	0,361	Valid
X2.7	0,563	0,361	Valid
X2.8	0,563	0,361	Valid
X2.9	0,525	0,361	Valid
X2.10	0,399	0,361	Valid
X2.11	0,602	0,361	Valid
X2.12	0,475	0,361	Valid

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan masing-masing butir kuesioner variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,361) artinya keseluruhan instrumen penelitian variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai yang valid.

Variabel Y Kinerja

Tabel 4. Validitas Variabel Kinerja (Y)

PERTANYAAN	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Y1	0,538	0,361	Valid
Y2	0,468	0,361	Valid
Y3	0,376	0,361	Valid
Y4	0,428	0,361	Valid
Y5	0,412	0,361	Valid
Y6	0,506	0,361	Valid
Y7	0,446	0,361	Valid
Y8	0,454	0,361	Valid
Y9	0,560	0,361	Valid
Y10	0,433	0,361	Valid
Y11	0,539	0,361	Valid
Y12	0,584	0,361	Valid

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan masing-masing butir kuesioner variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,361) artinya keseluruhan instrumen penelitian variabel kinerja (Y) memiliki nilai yang valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Standar alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,735	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,736	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,692	0,60	Reliabel

Berdasarkan statistik uji reliabilitas di dapatkan nilai *Cronbach alpha (a)* sebesar 0,735 (kompensasi), 0,736 (motivasi kerja), dan 0,692 (kinerja). Karena nilai *Cronbach alpha (a)* lebih besar dari 0,60 maka data tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Normalitas

**Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33164214
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.069
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 6 menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.796	1.634		2.935	.004		
	Total X1	.385	.058	.423	6.684	<,001	.275	3.636
	Total X2	.532	.060	.563	8.900	<,001	.275	3.636

a. *Dependent Variable:* Total Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* yang di peroleh dari variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah 0,275 > 0,10. Dan nilai VIF untuk kedua variabel adalah 3,636 < 10,00. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.803	1.017		1.772	.080
	Total X1	-.002	.036	-.013	-.064	.949
	Total X2	-.013	.037	-.069	-.344	.732

a. *Dependent Variable:* ABSRES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 8 diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai sig > 0,05 terhadap nilai residual dari variabel kinerja (Y) maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistic diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.796	1.634		2.935	.004		
	Total X1	.385	.058	.423	6.684	<.001	.275	3.636
	Total X2	.532	.060	.563	8.900	<.001	.275	3.636

a. *Dependent Variable:* Total Y

Perhitungan koefisien regresi di dapat konstanta sebesar 4,796 sedangkan koefisien b1 sebesar 0,385 dan b2 sebesar 0,532 sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + B1X1 + B2X2$$

$$Y = 4,796 + 0,385 X1 + 0,532 X2$$

Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 10. Uji parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.796	1.634		2.935	.004		

Total X1	.385	.058	.423	6.684	<,001	.275	3.636
Total X2	.532	.060	.563	8.900	<,001	.275	3.636

a. *Dependent Variable:* Total Y

Berdasarkan tabel 10 diperoleh hasil perhitungan SPSS harga t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($db = n - 2 = 93 - 2 = 91$) maka diperoleh $t_{tabel} = 1,661$

- a. Hipotesis 1 : diketahui nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X1) adalah 6,684 (t_{hitung}) > 1,661 (t_{tabel}) dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05 dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis 1 dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh parsial terhadap kinerja (Y)
- b. Hipotesis 2 : diketahui nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah 8,900 (t_{hitung}) > 1,661 (t_{tabel}) dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05 dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis 2 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh parsial terhadap kinerja (Y)

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 11. Pengujian Hipotesis Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1484.149	2	742.075	409.381	<,001 ^b
	Residual	163.141	90	1.813		
	Total	1647.290	92			

a. *Dependent Variable:* Total Y

b. *Predictors:* (Constant), Total X2, Total X1

Berdasarkan tabel di atas di dapat nilai 409,381 (f_{hitung}) > 3,10 (f_{tabel}) dengan nilai signifikansi 0,00 > 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 12 . Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.899	1.346

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai determinasi atau R Square adalah 0,901 yang artinya kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh

sebesar 90,1% terhadap variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya (100% - 90,1% = 9,9%) di pengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial di dapat nilai 6,684 (t_{hitung}) > 1,661 (t_{tabel}) dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05 sehingga H_0 ditolak sedangkan H_a di terima. maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh parsial terhadap kinerja (X2) pada *driver* Gojek di Kabupaten Karawang

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial di dapat nilai 8,900 (t_{hitung}) > 1,661 (t_{tabel}) dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05 sehingga H_0 ditolak sedangkan H_a di terima. maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh parsial terhadap kinerja (X2) pada *driver* Gojek di Kabupaten Karawang

Pengaruh simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan uji simultan diketahui nilai 409,381 (f_{hitung}) > 3,10 (f_{tabel}) dengan nilai signifikansi 0,00 > 0,05 yang dapat di artikan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Maka disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama sama berpengaruh simultan terhadap kinerja (Y) pada *driver* Gojek di Kabupaten Karawang. Dan diketahui nilai R square sebesar 0,90 yang artinya adalah variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh dan berkontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 90,1% sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain di luar penelitian seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja

KESIMPULAN

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek. Maka dalam hal ini semakin baik kompensasi maka semakin meningkat kinerja *driver* Gojek di Kabupaten Karawang.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek. Semakin baik motivasi kerja yang diterima oleh *driver* maka akan meningkatkan kinerja *driver* Gojek di Kabupaten Karawang.
3. Secara simultan, kedua variabel yaitu kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Kabupaten Karawang.

SARAN

1. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel kompensasi yaitu *driver* kurang merasa terjamin dengan adanya asuransi pada Perusahaan Gojek. Seharusnya Perusahaan bisa lebih memperhatikan asuransi yang diberikan kepada *driver* Gojek sehingga mereka merasa terjamin dan kinerja yang diberikan kepada Perusahaan bisa lebih baik dan maksimal.

2. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel motivasi kerja yaitu keluarga *driver* tidak mendukung pekerjaan mereka sebagai *driver*. Seharusnya Perusahaan Gojek bisa lebih memperhatikan dan membuat keluarga *driver* mendukung pekerjaannya sebagai *driver* Gojek.
3. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel kinerja yaitu *driver* Gojek tidak meminta maaf dan memperbaikinya ketika menerima kritikan dari pelanggan. Seharusnya Perusahaan memberikan pelatihan dan pengarahan yang lebih kepada para *driver* mengenai sikap kepada pelanggan sehingga tidak membuat pelanggan tersebut kecewa dan pindah ke transportasi *online* lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke 1. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung:Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahsun, Mohamad. (2016). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono, (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Norfa Maliarosa Hasibuan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung. Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung. Vol.1 No.2. ISSN 2655-6936.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, 1(2), 85-100.
- Siagian, A. T., & Saragih, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan studi Pada Pdam Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. eProceedings of Management, 9(2).
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. E-Journal Administrasi Bisnis. Vol 4. No 3.
- Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta-14240:PT.Rajagrafindo Persada