

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Driver di Wilayah Palembang**

**Halima Eka Diansari, Juhaini Alie**  
Universitas Indo Global Mandiri  
halimaeka4@gmail.com, juhaini\_alie@uigm.ac.id

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of the work environment, compensation and work morale on the performance of Gojek drivers in the Palembang area. The research design used in this research uses an associative method. The analytical methods used are quantitative and qualitative methods. The variables used are 3 independent variables, namely motivation, work discipline and work environment and the dependent variable is employee performance. The research data sample used in the research was 100. The analytical tools used were the classical assumption model test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, F test and t test. The research results show that simultaneously the variables of work environment, compensation and work morale influence the performance of Gojek drivers in the Palembang area. Partially, it shows that the work environment has an influence on the performance of Gojek drivers. Compensation affects the performance of Gojek drivers. Work enthusiasm influences the performance of Gojek drivers in the Palembang area.*

**Keywords:** Work Environment, Compensation, Work Morale, Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja driver gojek di wilayah Palembang. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif. Variabel yang digunakan ada 3 variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sampel data penelitian yang digunakan dalam penelitian sebanyak 100. Alat analisis yang digunakan yaitu uji model asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Gojek di wilayah Palembang. Secara parsial menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja driver gojek. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja driver gojek. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja driver gojek di wilayah Palembang.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kompensasi, Semangat Kerja, Kinerja

**PENDAHULUAN**

Transportasi umum kini sudah berkembang di era digital yang canggih ini sehingga memudahkan masyarakat untuk bisa membantu aktivitas dan keperlunya sehari-hari. Berdasarkan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik, peningkatan jumlah sepeda motor pada tahun 2017 yang berjumlah 98,88 juta unit

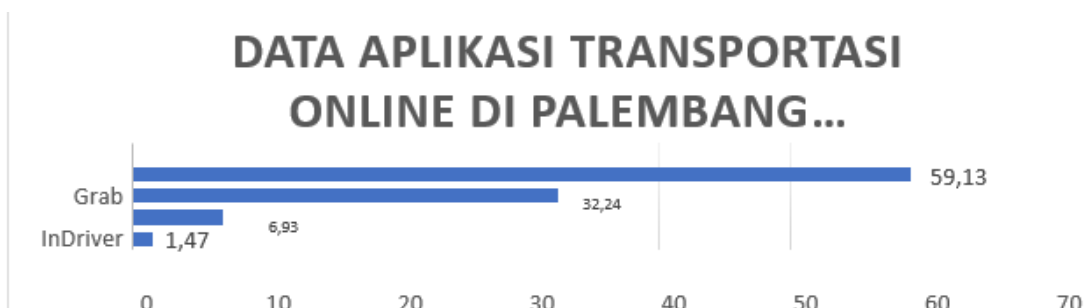
menjadi 105,15 juta unit di tahun 2019 yang berarti meningkat sebanyak 9,3 persen (Badan Pusat Statistik).

Jumlah kendaraan bermotor yang meningkat sangat berkaitan dengan meningkatnya kemacetan di Indonesia terutama di kota-kota besar. Kendaraan bermotor kini menjadi pilihan untuk menunjang mobilitas masyarakat, maka diperlukan transportasi yang efektif untuk menghindari dan mengurangi kemacetan. Masyarakat tidak memerlukan waktu yang lama ke tempat tujuannya karena terhalang oleh kemacetan karena dibantu oleh transportasi ojek online.

Transportasi berbasis online hadir memberikan sarana yang dapat mempermudah kebutuhan dan pelayanan yang aman, tertib serta murah bagi masyarakat di Indonesia. Gojek merupakan salah satu Aplikasi penyedia jasa transportasi berbasis online yang berasal dari Indonesia. Selain layanan transportasi, Gojek memiliki 20 layanan lainnya yang menjadi solusi buat tantangan sehari-hari, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mitra atau driver dari Gojek itu sendiri, khususnya driver yang berada di wilayah Palembang.

Persaingan antara pengemudi ojek online, khususnya Gojek dan ojek konvensional menimbulkan terjadinya konflik di daerah-daerah tertentu yang menyebabkan pengemudi Gojek menerima perlakuan yang kurang baik ketika menjemput penumpang di wilayah pangkalan ojek konvensional. Permasalahan ini mendorong para pengemudi Gojek dan pengemudi ojek online lainnya membuat komunitas khususnya di wilayah Palembang untuk mengantisipasi dan menjadikan sarana bertukar pikiran atau pusat informasi untuk anggota-anggota mereka yang telah bergabung.

Tempat dan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi hasil kinerja mereka. Pengemudi Gojek yang bergabung dengan komunitas, cenderung lebih aktif dan bersemangat untuk menunggu atau menjemput penumpang karena mereka bisa saling memberikan informasi antar sesama komunitas perihal lingkungan dan tempat mana saja di wilayah Palembang yang biasanya ramai dengan penumpang.



**Gambar 1. Penggunaan Transportasi Online**

Sumber: Balitbang kemenhub, 2023.

Survei Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Kementerian Perhubungan (Kemenhub) mengungkap mayoritas publik paling banyak menggunakan aplikasi transportasi online Gojek. Tercatat, sebanyak 59,13 persen responden mengaku memilih aplikasi buatan perusahaan decacorn dalam negeri ini. Setelah Gojek, masyarakat menggunakan aplikasi Grab (32,24 persen), Maxim (6,93 persen), InDriver (1,47 persen) dan lainnya (0,23 persen).

Berdasarkan wawancara dan survei dengan pengemudi Gojek di kota Palembang menunjukkan ada faktor lain yang menyebabkan kinerja mereka menurun yaitu banyak konsumen yang kurang bersabar menunggu untuk dijemput dan tiba-tiba membatalkan pesanan mereka dengan beberapa alasan yang kurang bijak. Permasalahan ini menyebabkan akun driver akan di suspend sementara oleh pihak Gojek jika terlalu banyak membatalkan order.

Faktor lain yang ditemui dilapangan, beberapa driver selain di suspend juga tidak bisa mendapatkan bonus dari pihak manajemen Gojek apabila terlalu banyak konsumen membatalkan pesanan. Jumlah order yang dikerjakan driver dihitung dengan performa. Performa disini merupakan perbandingan jumlah order yang diselesaikan driver dengan jumlah total keseluruhan order yang masuk ke aplikasi baik yang dikerjakan maupun yang dibatalkan. Di bawah ini merupakan tabel pendapatan rata-rata driver Gojek tahun 2018-2022.

**Tabel 1. Pendapatan Rata-rata Driver Gojek Tahun 2018 dan Tahun 2022**

| Tahun | Pendapatan Rata-rata | Kesimpulan                                  |
|-------|----------------------|---|
| 2018  | Rp.5.500.000         | Terjadi penurunan pendapatan ditahun 2019   |
| 2019  | Rp.4.000.000         |   |
| 2020  | Rp.2.500.000         | Terjadi penurunan pendapatan ditahun 2021   |
| 2021  | Rp.2.000.000         |   |
| 2022  | Rp.2.500.000         | Terjadi peningkatan pendapatan ditahun 2022 |

Sumber: Dikelola oleh penelitian 2023.

Tabel 1 menjelaskan tentang pendapatan driver Gojek yang mengalami penurunan, pada tahun 2020 terjadi penurunan yang cukup signifikan dikarenakan pada saat itu terjadi pandemi Covid-19, selain itu terjadinya pemutusan hubungan kerja di berbagai sektor industry, bertambahnya jumlah driver Gojek sehingga mempengaruhi pendapatan mereka. Masyarakat lebih memilih hemat pengeluaran pada masa pandemic Covid-19, hal ini juga mempengaruhi pendapatan driver Gojek terutama untuk pelayanan antar jemput makanan.

Berdasarkan fakta- fakta yang ditemukan pada pengaruh kinerja driver Gojek di wilayah Palembang antar lain: Driver yang bergabung dengan komunitas lebih aktif, konflik dengan ojek konvensional, customer yang kurang sabar dan membatalkan pesanan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek di Wilayah Palembang.

Dari uraian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja driver ojek online Gojek di wilayah Palembang? Bagaimana Kompensasi mempengaruhi kinerja driver ojek online Gojek di wilayah Palembang? Bagaimana Semangat kerja mempengaruhi kinerja driver ojek online Gojek di wilayah Palembang? Bagaimana lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja mempengaruhi kinerja driver ojek online Gojek di wilayah Palembang?

Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh peneliti tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dihasilkan oleh driver ojek pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh driver ojek online, pengaruh semangat kerja bisa berdampak terhadap kinerja driver ojek online, dan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh driver ojek online Gojek di wilayah Palembang

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hal tersebut berdasarkan pada judul yang diteliti yaitu "Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi Dan Semangat kerja terhadap Kinerja driver Gojek di wilayah Palembang".

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Pada bab ini akan dijelaskan hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh dalam bentuk kuesioner yang telah disebar kepada 100 responden dengan tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 100 responden. profil responden dalam penelitian ini yakni berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan responden. Karakteristik Responden

Berikut ini peneliti akan menjabarkan tentang profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir responden.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia          | Jumlah |
|---------------|--------|
| 18 – 21 Tahun | 20     |
| 21 – 30 Tahun | 35     |
| 31 – 40 Tahun | 30     |
| 41 – 50 Tahun | 10     |
| 51 – 60 Tahun | 5      |
| Jumlah Total  | 100    |

Sumber: Data primer, 2024

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah |
|---------------|--------|
| Laki-laki     | 80     |
| Perempuan     | 20     |

Sumber: Data primer, 2024.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| Tingkat Pendidikan | Jumlah |
|--------------------|--------|
| SMP                | 10     |
| SMA                | 70     |
| S-1                | 20     |

Sumber: Data primer. 2024.

**Tabel 5. Uji Validitas Lingkungan Kerja**

| Motivasi | Hasil | Sig. (2-tailed) | Validitas |
|----------|-------|-----------------|-----------|
| X1       | 0,682 | 0,05            | Valid     |
| X2       | 0,691 | 0,05            | Valid     |
| X3       | 0,659 | 0,05            | Valid     |
| X4       | 0,573 | 0,05            | Valid     |
| X5       | 0,476 | 0,05            | Valid     |
| X6       | 0,426 | 0,05            | Valid     |

|     |       |      |       |
|-----|-------|------|-------|
| X7  | 0,533 | 0,05 | Valid |
| X8  | 0,474 | 0,05 | Valid |
| X9  | 0,477 | 0,05 | Valid |
| X10 | 0,479 | 0,05 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 5. tersebut hasil uji validitas indikator variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena hasil korelasi antara jawaban responden pada tiap item indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan yaitu nilai validitas indikator > 0,05 (sig 2-tailed).

Selanjutnya mengukur validitas dari variabel kompensasi terhadap kinerja, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Validitas Kompensasi**

| Disiplin Kerja | Hasil | Sig. (2-tailed) | Validitas |
|----------------|-------|-----------------|-----------|
| X1             | 0,473 | 0,05            | Valid     |
| X2             | 0,405 | 0,05            | Valid     |
| X3             | 0,535 | 0,05            | Valid     |
| X4             | 0,693 | 0,05            | Valid     |
| X5             | 0,691 | 0,05            | Valid     |
| X6             | 0,661 | 0,05            | Valid     |
| X7             | 0,590 | 0,05            | Valid     |
| X8             | 0,515 | 0,05            | Valid     |
| X9             | 0,568 | 0,05            | Valid     |
| X10            | 0,571 | 0,05            | Valid     |

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 6 tersebut hasil uji validitas indikator variabel kompensasi dinyatakan valid karena hasil korelasi antara jawaban responden pada tiap item indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan yaitu nilai validitas indikator > 0,05 (sig 2-tailed).

Selanjutnya mengukur validitas dari variabel semangat kerja terhadap kinerja sebagai berikut ini:

**Tabel 7. Uji Validitas Semangat Kerja**

| Lingkungan Kerja | Hasil | Sig. (2-tailed) | Validitas |
|------------------|-------|-----------------|-----------|
| X1               | 0,551 | 0,05            | Valid     |
| X2               | 0,542 | 0,05            | Valid     |
| X3               | 0,670 | 0,05            | Valid     |
| X4               | 0,634 | 0,05            | Valid     |
| X5               | 0,673 | 0,05            | Valid     |
| X6               | 0,712 | 0,05            | Valid     |
| X7               | 0,498 | 0,05            | Valid     |
| X8               | 0,451 | 0,05            | Valid     |
| X9               | 0,457 | 0,05            | Valid     |
| X10              | 0,506 | 0,05            | Valid     |

Sumber: Data diolah, 2024.

Selanjutnya mengukur validitas dari variabel kinerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut ini

**Tabel 8. Uji Validitas Kinerja**

| Kinerja Pegawai | Hasil | Sig. (2-tailed) | Validitas |
|-----------------|-------|-----------------|-----------|
| X1              | 0,473 | 0,05            | Valid     |
| X2              | 0,506 | 0,05            | Valid     |
| X3              | 0,462 | 0,05            | Valid     |
| X4              | 0,599 | 0,05            | Valid     |
| X5              | 0,453 | 0,05            | Valid     |
| X6              | 0,717 | 0,05            | Valid     |
| X7              | 0,675 | 0,05            | Valid     |
| X8              | 0,675 | 0,05            | Valid     |
| X9              | 0,489 | 0,05            | Valid     |
| X10             | 0,459 | 0,05            | Valid     |

Sumber: Data diolah, 2023.

Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Uji Reliabilitas**

| Variabel         | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------|----------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,813          | Reliabel   |
| Kompensasi       | 0,913          | Reliabel   |
| Semangat Kerja   | 0,957          | Reliabel   |
| Kinerja          | 0,924          | Reliabel   |

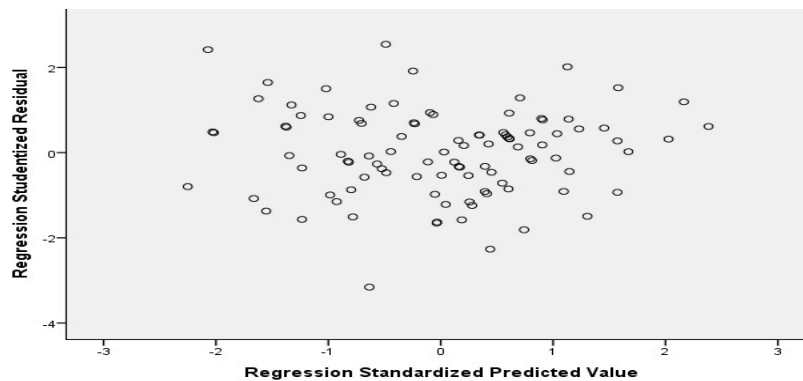
Sumber: Data diolah, 2024.

**Tabel 10. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

| Variabel        | Nilai |
|-----------------|-------|
| Test Statistic  | 0,058 |
| Asymp. 2-tailed | 0,200 |

Sumber: Data diolah, 2024.

**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**



Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar diatas tidak membentuk pola, titik yang ada juga menyebar di atas maupun di bawah angka nol, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 11. Uji Multikolinearitas**

| Variabel         | Tolerance | VIF   |
|------------------|-----------|-------|
| Lingkungan Kerja | 0,556     | 1,799 |
| Kompensasi       | 0,276     | 3,662 |
| Semangat Kerja   | 0,221     | 4,525 |

Sumber: Data diolah, 2024.

**Tabel 12. Koefisien Regresi Berganda**  
**Coefficientsa**

| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 1,170                       | 1,600      |                           | ,731  | ,466 |
| Lingkungan Kerja          | ,141                        | ,051       | ,139                      | 2,789 | ,006 |
| Kompensasi Semangat Kerja | ,218                        | ,064       | ,243                      | 3,438 | ,001 |
|                           | ,610                        | ,078       | ,618                      | 7,821 | ,000 |

a. *Dependent Variable:* Kinerja Driver

Sumber: Data diolah, 2024.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,170 menunjukkan bahwa jika variabel independen adalah nol maka kinerja driver sebesar 1,170 kali dalam bekerja.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0,141, tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja driver, yang artinya apabila variabel motivasi mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,141 kali dalam bekerja.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,218, tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel kompensasi terhadap kinerja driver, yang artinya apabila variabel motivasi mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,141 kali dalam bekerja.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,610, tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,141 kali dalam bekerja.

### Uji Hipotesis

**Tabel 13. Uji F (Simultan)**  
**ANOVAa**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.  |
|-------|----------------|----|-------------|---------|-------|
|       | 1794,680       | 3  | 598,227     | 209,545 | ,000b |

|   |                |          |    |       |  |  |
|---|----------------|----------|----|-------|--|--|
| 1 | Regression     | 274,070  | 96 | 2,855 |  |  |
|   | Residual Total | 2068,750 | 99 |       |  |  |

- a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai  
 b. *Predictors*: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja  
 Sumber: Data diolah, 2024.

**Tabel 14. Uji t (Parsial)  
Coefficientsa**

| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 1,170                       | 1,600      |                           | ,731  | ,466 |
| Lingkungan Kerja          | ,141                        | ,051       | ,139                      | 2,789 | ,006 |
| Kompensasi Semangat Kerja | ,218                        | ,064       | ,243                      | 3,438 | ,001 |
|                           | ,610                        | ,078       | ,618                      | 7,821 | ,000 |

- a. *Dependent Variable*: Kinerja Driver  
 Sumber: Data diolah, 2024.

**Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted Rsquared)  
Model Summaryb**

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,931a | ,868     | ,863              | 1,690                      | 1,775         |

- a. *Predictors*: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Semangat Kerja  
 b. *Dependent Variable*: Kinerja Driver  
 Sumber: Data diolah, 2024.

### Analisis dan Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Driver Secara Simultan

Berdasarkan analisis data secara simultan, terdapat pengaruh lingkungan kerjakompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja driver gojek di Kota Palembang. Apabila nilai Fhitung > dari Ftabel atau probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya Ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja driver di Kota Palembang. Agar kita dapat mencapai kinerja driver yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan

semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja driver pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Suwondo dan Sutanto (2015) yang berjudul hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari kedua variabel terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Driver**

Hasil analisis data menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja driver. Variabel lingkungan adalah 2,789 sedangkan ttabel 1,984 dan signifikansi 0,006, artinya nilai  $2,789 > 1,984$  dan signifikansi  $0,006 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, dengan begitu bahwa ada hubungan secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja driver. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang driver bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat driver yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja driver tersebut akan rendah. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap seseorang dalam meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja seseorang. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahmawati dkk (2014) ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara. Adapun penelitian Yahyo dkk (2013) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi CV. Putra Jaya Sahitguna Semarang), hasil penelitian menunjukkan motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja akan mempengaruhi kinerja dari karyawan yang lebih besar nantinya

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Driver**

Hasil analisis data menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja driver. Variabel kompensasi, nilai thitung sebesar 3,438 sedangkan ttabel 1,984 dan signifikansi 0,001, nilai  $3,438 > 1,984$  dan

signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa ada hubungan secara parsial antara kompensasi dengan kinerja driver. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan, 2015).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yahyo dkk (2013) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi CV. Putra Jaya Sahitguna Semarang). Bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila kompensasi baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. kompensasi baik maka kinerja karyawan juga akan menurun.

### **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Driver**

Hasil analisis data menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja driver. Variabel semangat kerja, nilai thitung sebesar 7,821 sedangkan ttabel 1,984 dan signifikansi 0,000, artinya nilai  $7,821 > 1,984$  serta signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa ada hubungan secara parsial antara semangat kerja terhadap kinerja driver. Purwanto (2013:83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yahyo dkk (2013) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi CV. Putra Jaya Sahitguna Semarang). Faktor semangat kerja berasal dari diri sendiri, sehingga pengaruh terhadap kinerja sangat menentukan, selain itu hubungan antar driver yang harmonis tentu saja dapat meningkatkan ikatan emosional dan mental mereka untuk tetap semangat dalam mencari pekerjaan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada driver GoJek di Kota Palembang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver.
- Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja driver.
- Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja driver.

- Semangat kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja driver.

#### SARAN

- Driver harus mampu mengoptimalkan kinerja mereka, agar saling menguntungkan satu sama lain.
- Lingkungan kerja harus tercipta lebih harmonis, agar pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, P. (2021). *Warganet Meningkat, Indonesia Perlu Tingkatkan Nilai Budaya di Internet*.
- Alexander, R., & Pamungkas, A. S. (2019). Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Lokus Pengendalian Dan Pendapatan Terhadap Perilaku Keuangan. *Jurnal Manjerial Dan Kewirausahaan*. *Jurnal Manjerial Dan Kewirausahaan*, 1(1),1-14.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
- BCA. (2023). *Tentang BCA*. BCA.
- Boamah, S. A., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Elsevier*, 66(2), 180-189.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (1st ed.). Prenada Media.
- Chang, P. C., Wang, Y. W., and Liu, C. H. (2017). The Development of a Weghted Evolving Fuzzy Neural Network for PCB Sales Forecasting. *Elsevier*, 32 (*Expert Systems with Applications*), 86-96.
- Cronley, C., & Kim, Y. (2017). Intentions to Turnover : A Moderated Mediated
- Davis, Keith dan John W., N. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi, Alih Bahasa Agus Dharma*. Erlangga.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The Role Of Job Satisfaction, Work Engagement, Self-Efficacy And Agentic Capacities On Nurses' Turnover Intention And Patient Satisfaction. *Applied Nursing Research*,130-140.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffrey (Ed.); 11th ed.).Prananda Media Group.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23(VIII)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232–242. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4). <https://doi.org/10.52160/Ejmm.V5i4.530>
- Herawati, S. . (2016). *Evaluasi Sistem Inventaris Manajemen Aset (Sima) Dengan Menggunakan Metode Technology Acceptance Model(Tam) Di Kantor Pos Sukoharjo 57500*. STMIK Sinar Nusantara.
- IDA, and C. Y. D. (2018). "PENGARUH LOCUS OF CONTROL, FINANCIAL KNOWLEDGE, INCOME TERHADAP FINANCIAL MANAGEMENT BEHAVIOR." *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 12(3), 131–144.
- Mabruroh, F., Isharijadi, & Anggita Langgeng Wijaya. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Akuntansi*, 5(1), 86–79.
- Mangkunegara, P. . (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.).Rosdakarya.
- Miptahul Fadli, A., Wahyu Handaru, A., & Wiradendi Wolor, C. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1). <https://doi.org/10.21009/Jbmk.0301.02>
- Model. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2).
- Mount, D., & Bartlett, A. (2002). The development of a job satisfaction factor model in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 1(1).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nasution, S. L. (2019). Pengaruh Kesempatan Promosi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Rubber Hock Lie Rantauprapat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1). <https://doi.org/10.36987/Ecobi.V4i1.703>

- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328–1335. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
- Paparang, N. C. . (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. 2, No 2 (2).*
- Pardede, D. A. P. (2020). "Analisis Pengaruh Pengetahuan Keuangan dan Pendapatan Terhadap Perilaku Keuangan (Studi Pada Pengambil Keputusan Keuangan Keluarga Di Desa Simpang Raya Dasma, Kecamatan Panei, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara). Universitas Sumatera Utara.
- Qureshi, A. (2017). Impact of supervisor support on job satisfaction: a moderating role of fairness perception. *Human Resources*.
- Rahmadini, S. P. P. (2018). The Effect of Motivation, Work Discipline and Supervision on the Performance of Civil Servants at the Secretariat of the East Java Provincial Parliament. *Branchmarck's Management Journal*, 4(3).
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cde. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1). <https://doi.org/10.24912/Jmk.V4i1.17189>
- Rivai, & Sagala, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2). <https://doi.org/10.52310/Jbhorizon.V3i2.48>
- Sinha, R. (2019). EFFECTIVENESS OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM IN MANUFACTURING SMEs IN JORDAN - A REVIEW OF LITERATURE. *International Journal of Social Science & Economic Research*.
- Sofyan, J. F., Putri, R. A., & Purnama, S. (2022). Karakteristik Manajemen Sebagai Determinan Kreativitas Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan: *Mbia*, 21(2). <https://doi.org/10.33557/Mbia.V21i2.1909>
- Sonia Eka Putri. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Telkom Witel Yogyakarta). *Energies*, 6(1), 1–8. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06>
- Sugiyono. (2015). *Statitiska untuk Penelitian*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Ke-10). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan : Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Tindakan / Prof. Dr. Sugiyono. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi*,
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2).
- Wahyudi, Y., Sinaga, A. A. P., & Pardede, E. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BINJAI. *JURNAL PROINTEGRITA*, 4(3), 405–414.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (kelima). PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun penelitian kuantitatif untuk skripsi dan tesis*. Araska.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Wulansari, R. (2019). PENGARUH PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT. BOGA SEJAHTERA DI CIKARANG. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4).
- XVI No. 2. *Tambah Alternatif Acuan Investasi Sub-Sektor Bank, BEI Dan PEFINDO Luncurkan Indeks IDX-PEFINDO Prime Bank*. (2019). Bursa Efek Indonesia.
- Yuni, N. (2018). Implementasi Etika Bisnis Islam Dalam Menjalankan Usaha Kecil. *Jurnal Aksioma Al-Musaqoh*, 1(1), 77–92