



## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DRIVER PADA KOMUNITAS PERSATUAN DRIVER GOJEK INDONESIA AREA CIPAYUNG KOTA DEPOK

Wahadi Siamto

<sup>1</sup>Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang

[dosen01458@unpam.ac.id](mailto:dosen01458@unpam.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja driver Go-Jek. Objek penelitian ini adalah para Driver Go-Jek dalam komunitas persatuan driver gojek indonesia ( PD-GI ) di area Cipayung Kota Depok. Penelitian ini dilakukan terhadap 150 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, metode analisis data yang digunakan adalah analisis dalam bentuk uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja driver Go-Jek dalam komunitas persatuan driver gojek indonesia ( PD-GI ) di area Cipayung Kota Depok. Hasil penelitian ini adalah diperoleh dari pengujian secara parsial yaitu dengan uji T variabel motivasi terhadap kinerja yaitu 6,125 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,960 dan nilai signifikan variabel motivasi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dan uji T variabel kompensasi terhadap kinerja yaitu 8,088 lebih besar dari nilai t tabel 1,960 dan nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Nilai Fhitung sebesar 221,007, dapat dilihat nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata Kunci : Motivasi; Kompensasi; Kinerja**

### ABSTRACT

*The The purpose of this study was to determine the effect of motivation and compensation on the performance of Go-Jek drivers. The object of this research is the Go-Jek Drivers in the Indonesian Go-Jek Drivers Association (PD-GI) community in the Cipayung area, Depok City. This research was conducted on 150 respondents using a quantitative descriptive approach. Therefore, the data analysis method used is analysis in the form of multiple linear regression. The results of this study indicate that partially and simultaneously, motivation and compensation variables affect the performance of Go-Jek drivers in the Indonesian Go-Jek Drivers Association (PD-GI) community in the Cipayung area of Depok City. The results of this study are obtained from partial testing, namely the T test of the motivation variable on performance, which is 6.125 greater than the t table value of 1.960 and the significant value of the motivation variable is 0.000 or less than 0.05, it can be stated that motivation has an effect on performance. And the t-test of the compensation variable on performance, which is 8.088, is greater than the t-table value of 1.960 and the significant value of the work environment variable is 0.000 or less than 0.05, it can be stated that compensation has an effect on performance. The value of Fcount is 221.007, it can be seen that the significance value is 0.000 or less than 0.05 then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, it can be stated that motivation and compensation together affect performance.*

**Keywords: Motivation; Compensation; Performance**



## A.PENDAHULUAN

Pertumbuhan teknologi dan informasi yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dengan inovasi berbasis teknologi. Untuk bertahan di tengah persaingan, maka perusahaan diharuskan memiliki kinerja yang tinggi serta memiliki kualitas yang baik dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut guna mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dilansir dari berita liputan6.com dan situs berita online lainnya yang isinya adalah demo yang dilakukan oleh driver gojek pada bulan Oktober lalu diakibatkan oleh penerapan system “performa” yang dimana dianggap mengurangi bonus yang dapat diperoleh driver gojek sebesar 140 ribu rupiah serta menambah beban mereka dimana driver tidak dapat memilih pesanan yang masuk karena server gojek terus menerus mengirimkan order untuk mengantarkan penumpang apabila orderan ini ditolak, maka presentase performa mereka dapat anjlok.

Mengingat pentingnya motivasi kerja bagi setiap karyawan, maka perusahaan perlu terus menjaga agar motivasi karyawan tidak menurun. Satu hal yang perlu dipahami setiap karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut tentu akan memotivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat dan berdampak pada kinerja yang baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Berikut ini saya lampirkan data hasil dari permasalahan pada saat melakukan observasi ke lapangan, dengan data sebagai berikut:

**Tabel 1 Data Motivasi Kerja Driver Go-Jek Area Cipayang Kota Depok**

Aspek	Jumlah responden pra survey	Pencapaian	
		Tercapai	Tidak Tercapai
Semangat kerja	100	80	20
Kerjasama team	100	80	20
Ide penyelesaian pekerjaan	100	75	25
Keinginan memimpin kelompok	100	73	27
Penghargaan perusahaan	100	50	50
Kondisi kerja	100	53	47
Rata-rata		68,5	31,5

Sumber :Hasil olah data kuesioner pra-survey (2022)

Berdasarkan tabel di atas, turunnya semangat kerja pengemudi Go-Jek disebabkan pemberian kompensasi yang sering berubah kebijakannya, dan juga kurangnya penghargaan perusahaan kepada pengemudi Go-Jek tersebut. Pemberian bonus kepada driver tidak tepat waktu, dan driver juga terkadang mengalami ketidakpastian dari perusahaan dalam menerima bonus yang mengakibatkan kinerja penemudi Go-Jek menurun.

Kompensasi merupakan variable yang memiliki pengaruh penting selain juga Motivasi bagi pendukung pencapaian kinerja, berikut ini adalah data tabel kompensasi bonus:

**Tabel 1 Pendapatan Bonus Driver Driver Go-Jek**

Jumlah Orderan	Poin	Bonus
1	1	Rp.0
14	14	Rp.15 000
16	16	Rp.25 000
20	20	Rp.40 000

Sumber :Sistem point aplikasi Gojek

Dari tabel di atas, dalam satu hari mitra driver akan mendapatkan poin yang akan terkumpul tiap kali menyelesaikan pesanan. Dalam satu hari, mitra driver akan mendapatkan 1 poin yang



akan terkumpul tiap kali menyelesaikan pesanan layanan apapun diatas. Berikut bonus yang didapatkan saat menukarkan poin ini, 14 poin bisa mendapatkan Rp.15.000, 16 poin bisa ditukar Rp.25.000 dan 20 poin bisa ditukar Rp.40.000. Jika mitra driver mendapatkan poin hingga 20 per harinya maka bisa mendapatkan bonus hingga Rp.80.000/hari, bonus dapat berubah setiap saat, sesuai dengan kebijakan PT GO-JEK Indonesia (sumber: driver.gojek.com) Pihak GO-JEK memberikan syarat untuk bisa menukarkan poinnya, syarat itu yakni performa minimal sebagai mitra driver harus minimal 75%. Tapi bonus akan ditahan apabila performa dibawah 75% (bonus akan dibayarkan saat performa mencapai 75%), perhitungan persentase performa ini dipengaruhi oleh mitra driver sendiri. Persentase ini akan tinggi yaitu 100%, apabila mitra driver menyelesaikan semua pesanan yang masuk tanpa menolaknya.

Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh sebab itu perusahaan perlu terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meingkat dari waktu ke waktu.

Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju.

## B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:54) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya”.

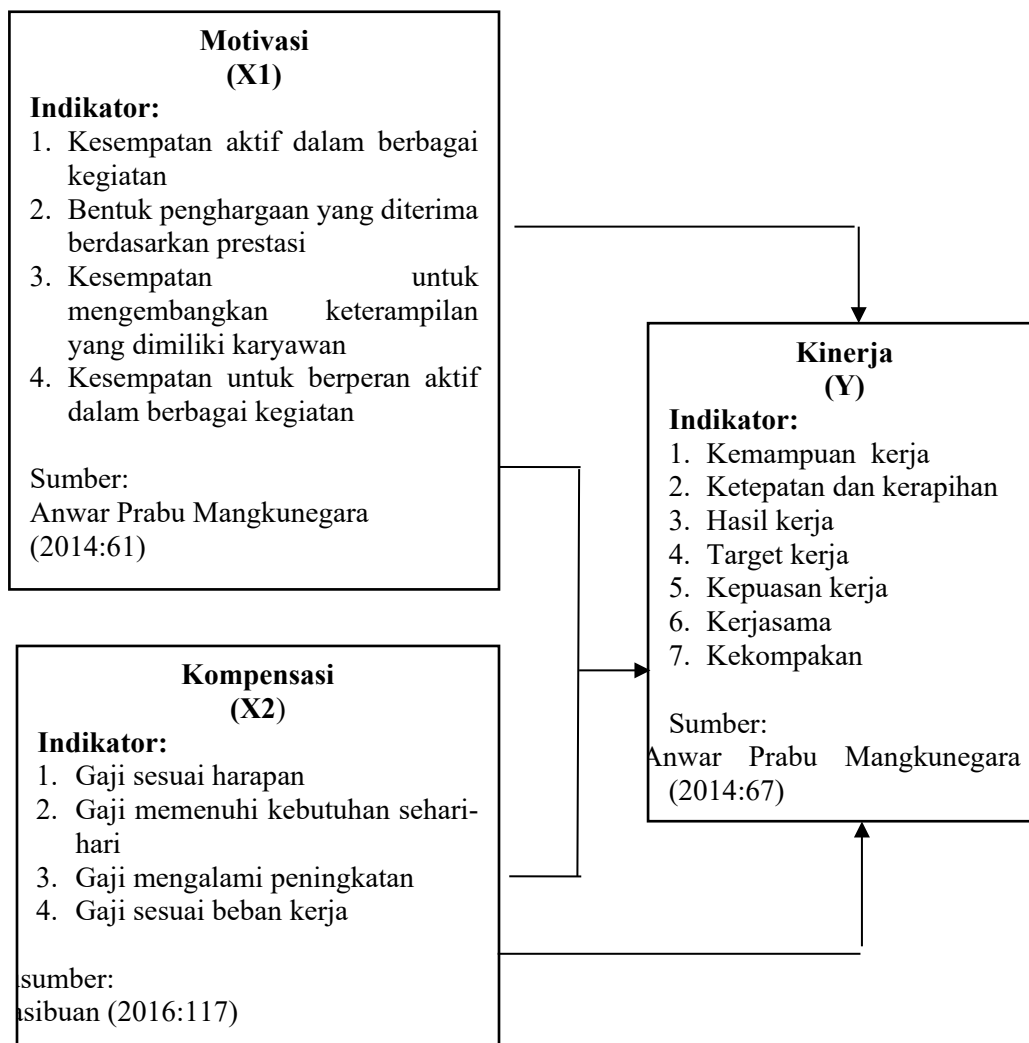
Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:322) mendefinisikan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus bagi individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan”.

Menurut Acheampong dalam Timoti Hendro (2018:112) “Kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Kemudian tambahan gaji dan bonus sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu”.

Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.



### Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka berfikir

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:95), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori”. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat ditarik kesimpulan sementara dalam bentuk hipotesis sebagai berikut diduga:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
  - Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pengemudi Go-Jek Area Cipayung Depok.
  - Ha: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pengemudi Go-Jek Area Cipayung Depok.



2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pengemudi Go-Jek Area Cipayung Depok.  
Ha: Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pengemudi Go-Jek Area Cipayung Depok.
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja Pengemudi Go-Jek Area Cipayung Depok.

### C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Penelitian ini dilaksanakan pada pada komunitas persatuan driver gojek indonesia (PD-GI) area Cipayung kota Depok, yang beralamat di Jl Desa Cipayung Raya Kec Depok.

**Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian**

	<b>Indikator</b>	<b>No Pernyataan</b>	<b>Skala</b>
Motivasi (X1) Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61)	• Kesempatan aktif dalam berbagai kegiatan	1, 2,	Likert
	• Bentuk penghargaan yang diterima berdasarkan prestasi	3, 4,	
	• Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki karyawan	5, 6,	
	• Kesempatan untuk berperan aktif dalam berbagai kegiatan	7, 8,	
Kompensasi (X2) Sumber: Hasibuan (2016:117)	<b>Indikator</b>	<b>No Pernyataan</b>	<b>Skala</b>
	• Gaji sesuai harapan	1, 2,	Likert
	• Gaji memenuhi kebutuhan sehari-hari	3, 4,	
	• Gaji mengalami peningkatan	5, 6,	
• Gaji sesuai beban kerja	7, 8,		
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67)	<b>Indikator</b>	<b>No Pernyataan</b>	<b>Skala</b>
	• Kemampuan Kerja	1,2,	Likert
	• Ketepatan dan Kerapihan	3,4,	
	• Hasil Kerja	5,6,	
	• Target Kerja	7,	
	• Kepuasan Kerja	8,	
	• Kerjasama	9,	
• Kekompakan	10.		

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:8) yaitu “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dengan jumlah populasinya 240 orang dan jumlah sampel yang digunakan metode *Simple Random Sampling* dengan menggunakan rumus Slovin dan tingkat kesalahan atau taraf nyata 5%, angka sampel 150 orang pengemudi Gojek.



Analisis data menurut Sugiyono (2017:232) “Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 24. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi), Uji Regresi Linear (Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda), Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t), Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f).

## E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( X1 )

Kode	r-tabel	Pearson Correlation (r-hitung)	Keterangan
MT1	0,159	0,710	Valid
MT2	0,159	0,794	Valid
MT3	0,159	0,720	Valid
MT4	0,159	0,695	Valid
MT5	0,159	0,811	Valid
MT6	0,159	0,764	Valid
MT7	0,159	0,693	Valid
MT8	0,159	0,732	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas untuk uji validitas variabel motivasi terlihat bahwa semua butir pernyataannya mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( X2 )

Kode	r-tabel	Pearson Correlation (r-hitung)	Keterangan
KM1	0,159	0,705	Valid
KM2	0,159	0,836	Valid
KM3	0,159	0,831	Valid
KM4	0,159	0,866	Valid
KM5	0,159	0,852	Valid
KM6	0,159	0,827	Valid
KM7	0,159	0,790	Valid
KM8	0,159	0,828	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas untuk uji validitas variabel kompensasi terlihat bahwa semua butir pernyataannya mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid.

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Kinerja ( Y )

Kode	r-tabel	Pearson Correlation (r-hitung)	Keterangan
KN1	0,159	0,740	Valid
KN2	0,159	0,722	Valid
KN3	0,159	0,688	Valid
KN4	0,159	0,805	Valid
KN5	0,159	0,770	Valid



Kode	r-tabel	Pearson Correlation (r-hitung)	Keterangan
KN6	0,159	0,760	Valid
KN7	0,159	0,708	Valid
KN8	0,159	0,552	Valid
KN9	0,159	0,588	Valid
KN10	0,159	0,671	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas untuk uji validitas variabel kinerja terlihat bahwa semua butir pernyataannya mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Motivasi	0,880	8	Reliabel
Kompensasi	0,928	8	Reliabel
Kinerja	0,885	10	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,6 yang artinya semua variabel yang diteliti adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 8 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	42.9066667
	Std. Deviation	4.06443210
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.993
Asymp. Sig. (2-tailed)		.278

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode Kolmogorov Smirnov Dari hasil perhitungan Nampak pada tabel 8, diperoleh nilai Asymp sig Unstandardized Residual Regresi yaitu 0,278 diatas 0,05. Sehingga dapat dikemukakan bahwa seluruh data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	10.302	1.593			
1 Motivasi	.450	.074	.396	.404	2.474
Kompensasi	.523	.065	.523	.404	2.474

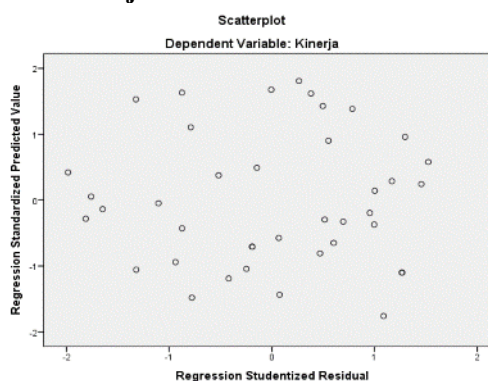
Sumber: Data primer yang diolah peneliti



Berdasarkan Tabel 9 hasil pengolahan data uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 24 terlihat bahwa kedua variabel independen menunjukkan nilai tolerance untuk variabel motivasi sebesar 0,404 dan variabel kompensasi sebesar 0,404. Nilai VIF untuk variabel motivasi sebesar 2,474 dan variabel kompensasi sebesar 2,474. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolienaritas antar variabel independen dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan hasil olah data pada SPSS 24 diagram pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawa angka 0 pada sumbu serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linier**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 10 Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	10.302	1.593	
1 Motivasi	.450	.074	.396
Kompensasi	.523	.065	.523

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 10 dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (motivasi dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebagai berikut:

$$Y = 10,302 + 0,450X1 + 0,523 X2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10,302 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan kinerja Driver Go-Jek ketika variabel bebasnya yaitu Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) sama dengan nol (0).
2. Variabel Motivasi (X1) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel Motivasi (X1) meningkat sebesar satuan maka kinerja driver go-jek akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,450 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.





3. Variabel kompensasi (X2) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel Kompensasi (X2) meningkat sebesar satuan maka kinerja driver go-jek akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,523 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.751	.748	2.355

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 11, diketahui hasil koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,751 yang artinya 75,1% kinerja driver Go-Jek dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Kompensasi. Sedangkan sisanya 24,9 % tidak dijelaskan dijelaskan model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.302	1.593		6.468	.000
1 Motivasi	.450	.074	.396	6.125	.000
Kompensasi	.523	.065	.523	8.088	.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat nilai t hitung pada variabel Motivasi (X1) adalah 6,125 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,960 dan nilai signifikan dari variabel motivasi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial ada pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja. Nilai t hitung pada variabel kompensasi (X2) adalah 8,088 lebih besar dari nilai t tabel 1,960 dan nilai signifikan dari variabel kompensasi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial ada pengaruh signifikan variabel Kompensasi terhadap kinerja.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13 Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2461.422	2	1230.711	221.907	.000 <sup>b</sup>
	Residual	815.272	147	5.546		
	Total	3276.693	149			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilihat nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Motivasi berperan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 6,125 pada tingkat kepercayaan 5%. maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berperan positif terhadap kinerja driver go-jek. Peranan ini bersifat positif, artinya semakin baik motivasi maka kinerja tersebut akan meningkat. Motivasi merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh M. Guruh (2019), penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa kompensasi berperan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 8,088 pada tingkat kepercayaan 5%. maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja driver go-jek. Peranan ini bersifat positif, artinya semakin baik kompensasi yang diterima maka kinerja tersebut akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Zainuri (2018), penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan nilai uji F, diketahui bahwa motivasi kerja, Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berperan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 221.907 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai signifikansi 0.000 atau berada di bawah 0,05. Motivasi dan Kompensasi yang ada pada driver go-jek memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Pekerjaan yang cukup bersaing di era modern ini bagi driver go-jek dapat menurunkan kinerja, sehingga dibutuhkan kompensasi yang seimbang dengan apa yang didapatkan driver go-jek. Kemudian dibutuhkan motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh para driver go-jek sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sri Lestari (2017), penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver go-jek area Cipayung Depok. Hal ini dapat dilihat nilai t hitung pada variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah 6,125 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,960 dan nilai signifikan variabel motivasi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver go-jek area Cipayung Depok. Hal ini dapat dilihat nilai t hitung pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) adalah 8,088 lebih besar dari nilai t tabel 1,960 dan nilai signifikan dari variabel kompensasi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial adanya pengaruh signifikan variabel antara motivasi terhadap kinerja.



3. Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver go-jek area Cipayung Depok. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu 221,007 lebih besar F tabel sebesar 2,66 ( $221,007 > 2,66$ ) dan nilai signifikansi uji F yaitu 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

### Saran

1. Terkait motivasi perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi kepada karyawan dengan memberikan pemahaman atas kondisi perusahaan agar dapat dipahami oleh semua driver serta memberikan peluang untuk bertumbuh.
2. Terkait dengan kompensasi perusahaan diminta agar dapat mengevaluasi penetapan perhitungan bonus dengan lebih bijak dan relevan dengan kondisi lapangan.
3. Terkait kinerja perusahaan perlu menetapkan sistem performa yang jelas dan terukur agar dapat mengendalikan tingkat capaian kinerja driver secara cermat dan menyeluruh.

### H. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta 1: PT. Indeks Kelompok Gramedia Prenadamedia Group.
- Guruh, M (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *Jurnal MSDM Vol 2, No 3*.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lestari, S (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal CKI On SPOT, Vol. 10, No. 1*.
- Siamto, W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben). *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 2(1)*, 109-124. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.34>
- Siamto, W. ., Wardani, W. G. ., & Irawati, L. . (2021). The Effect Of Leadership Style And Motivation On Turnover At Hoka-Hoka Bento Branch Bsd Square Tangerang. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship, 1(2)*, 171–177. <https://doi.org/10.53067/ije3.v1i2.26>
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2016). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, Sri. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung.



- Wijaya, B (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Divisi Marketing Universitas XYZ Di Jakarta Utara. Jurnal MSDM. Vol.52/No.11/November -2016 : 223-244.
- Yuningsih, E (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. Jurnal Visionida, Vol. 6 No. 1
- Zainuri (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang Dengan