

## Performance Analysis of Gojek Drivers Pangkalan Medan Bersatu

### Analisis Kinerja Driver Gojek Pangkalan Medan Bersatu

Bastian Orlando Silitonga<sup>1</sup>, Purnama Yanti Purba<sup>2\*</sup>, Janhsen Pratama Wijaya<sup>3</sup>, Yeni Rafita Sihombing<sup>4</sup>, Elfina Okto Posmaida Damanik<sup>5</sup>

Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>, Universitas Simalungun<sup>5</sup>

[purnama.js@gmail.com](mailto:purnama.js@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how Gojek Medan Bersatu drivers' performance is impacted by pay, work motivation, and work discipline. The drivers of the Medan Bersatu Gojek Association are the subject of this study. Gojek transportation services provide quick, easy, affordable, safe, and comfortable transportation options. Quantitative approaches are employed in this study. With a sample size of 67, the sampling approach employs a saturation sampling method. Information gathered from other journals, observations, interviews, and questionnaires. The study's results suggest that in Medan City, driver performance is enhanced by partial compensation, job incentive, and work discipline to a large and beneficial extent. Furthermore, the performance of drivers is enhanced in a good and substantial manner by their adherence to work discipline. The determination results suggest a coefficient of determination of 0.715, which implies that 71.5% of driver performance in Medan City can be explained by factors such as remuneration, job incentive, and work discipline.

Keywords: Compensation, Work Motivation, and Work Discipline

#### ABSTRAK

Analisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja driver Gojek Pangkalan Medan Bersatu adalah tujuan penelitian ini. Para driver gojek pangkalan medan bersatu adalah subjek penelitian ini. Gojek menawarkan transportasi yang aman, nyaman, cepat, praktis, dan murah. Studi ini menggunakan metode kuantitatif, dan sampelnya diambil menggunakan metode sampling jenuh dengan 67 orang. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan jurnal lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Kota Medan, kinerja driver ditingkatkan melalui kompensasi parsial, insentif kerja, dan disiplin kerja secara luas dan bermanfaat. Selain itu, kinerja pengemudi dapat ditingkatkan secara baik dan substansial melalui ketaatan disiplin kerja. Hasil determinasi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,715 yang berarti 71,5% kinerja driver di Kota Medan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor seperti remunerasi, insentif kerja, dan disiplin kerja.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

#### 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan di era globalisasi saat ini perlu memiliki departemen sumber daya manusia yang kuat jika ingin bersaing dalam skala dunia. Evaluasi karyawan lebih dari sekedar pengisian posisi; hal ini juga merupakan sarana untuk memastikan bahwa sumber daya manusia perusahaan memiliki kompetensi dan produktivitas yang tinggi. Penilaian adalah cara untuk mengetahui seberapa baik suatu organisasi bekerja. Kinerja karyawan memengaruhi kinerja perusahaan. Kinerja yang buruk dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai target, tidak disiplin, atau tidak memenuhi tanggung jawab harian.

PT Go-Jek Indonesia bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di berbagai sektor informal di Indonesia sebagai perusahaan teknologi yang berprinsip sosial. Kecepatan, inovasi, dan dampak sosial adalah tiga tujuan utama Go-jek. Platform dan perangkat lunak on-

demand Go-jek telah berkembang pesat sejak berdirinya perusahaan berbasis telepon pada tahun 2010 sebagai startup transportasi roda dua. Saat ini, ia menawarkan berbagai layanan berdasarkan permintaan, termasuk transportasi, logistik, pembayaran, dan pengiriman makanan.. Go-jek mulai beroperasi di Medan pada tanggal 15 November 2015, menawarkan transportasi yang aman, nyaman, cepat, praktis, dan murah. Sampai saat ini, lebih dari 1 juta orang telah menjadi driver Go-jek.

Perusahaan harus terus meningkatkan kinerja mereka karena persaingan yang semakin ketat di industri transportasi umum. Kinerja yang baik memungkinkan mereka untuk memberikan layanan yang baik kepada masyarakat sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan, yaitu menghasilkan keuntungan dan bermanfaat bagi masyarakat. Driver online sering mengeluh tentang masalah seperti gaji yang tidak sesuai target, sistem kerja aplikasi yang dianggap rumit, dan distribusi order yang tidak merata. Ini berdampak pada semangat kerja mereka dan kualitas pelayanan mereka. Kinerja driver biasanya digunakan sebagai dasar untuk perusahaan. Beberapa faktor memengaruhi kinerja driver, seperti kompensasi, motivasi, dan kedisiplinan.

Sistem kompensasi Gojek Pangkalan Medan Bersatu saat ini memiliki beberapa kelemahan, yang mengurangi motivasi dan kinerja pengemudi. Pengemudi merasa tidak puas dan tidak termotivasi untuk melakukan lebih banyak karena penghasilan yang tidak stabil dan bervariasi tergantung pada jumlah pesanan yang diterima. Selain itu, sistem bonus yang tidak jelas dan sulit dipahami oleh pengemudi dapat membuat mereka merasa tidak adil dan tidak dihargai atas kerja keras mereka. Selain itu, sistem kompensasi saat ini tidak memberikan insentif yang cukup kepada pengemudi untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya menyebabkan produktivitas yang rendah dan layanan yang buruk.

Untuk mendongkrak kinerja pegawai, penting untuk memikirkan dan menumbuhkan motivasi. Ditunjukkan oleh kehadiran dan produktivitas yang rendah serta kepuasan pelanggan yang rendah, mitra pengemudi Gojek Pangkalan Medan Bersatu masih memiliki motivasi kerja yang rendah. Ini dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti penghasilan yang tidak stabil, persaingan yang ketat, kurangnya fasilitas dan dukungan Gojek, dan kurangnya pelatihan dan pengembangan diri. Motivasi kerja yang rendah ini berdampak negatif bagi perusahaan, seperti penurunan pendapatan, penurunan kepuasan pelanggan, dan meningkatnya biaya operasional.

Setelah driver Gojek bekerja untuk perusahaan selama waktu tertentu, perusahaan akan meminta mereka memiliki kedisiplinan. Memiliki disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan jujur dan bertanggung jawab kepada perusahaan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila terdapat disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang sangat disiplin dalam pekerjaannya akan mampu memaksimalkan efisiensi dan produktivitasnya tanpa mengendur, hal ini baik bagi organisasi maupun individu.

Banyak pengemudi dari Gojek Pangkalan Medan Bersatu yang sangat terlambat atau tidak datang sama sekali, dan tidak ada alasan atau alasan mengapa hal tersebut terjadi. Selain itu, sering terjadi pelanggaran terhadap aturan perusahaan, seperti tidak mengenakan seragam, tidak membawa atribut lengkap, dan mengabaikan prosedur.

## 2. Tinjauan Pustaka

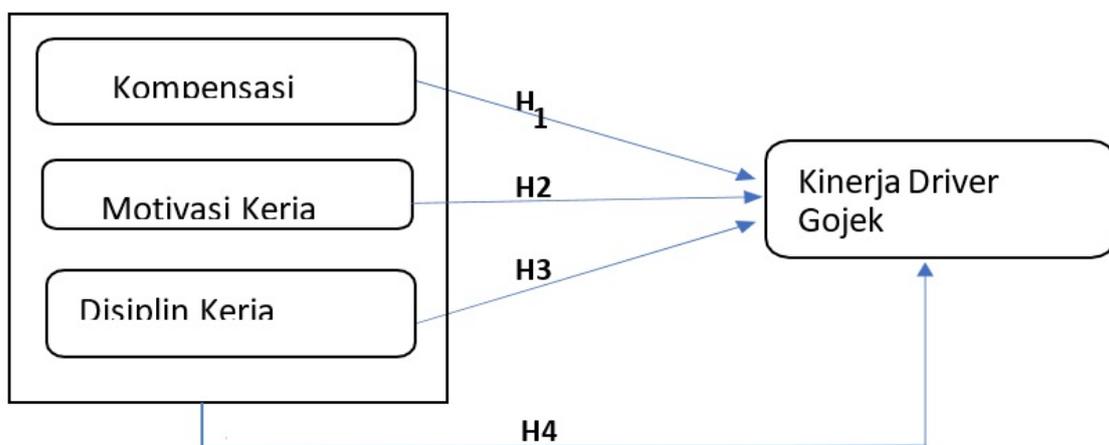
Kompensasi memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Yani (2012) menyatakan bahwa remunerasi menawarkan manfaat dan insentif untuk memotivasi orang meningkatkan kinerjanya. Kompensasi mencakup hak karyawan untuk menerima remunerasi atas kontribusi mereka terhadap bisnis. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menegaskan bahwa pegawai yang bermotivasi tinggi akan menunjukkan semangat dan semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan organisasi. Di sisi lain, seseorang yang kurang motivasi sering kali menunjukkan kegelisahan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja di bawah standar dan ketidakmampuan perusahaan mencapai

tujuannya. Simamora (2006) menyatakan bahwa remunerasi dapat berfungsi sebagai motivator perilaku. Gaji dipengaruhi langsung oleh kinerja, artinya ditentukan oleh seberapa baik kinerja seseorang.

Disiplin kerja adalah faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Siwantara (2009), memiliki program kerja yang disiplin sangat penting bagi perusahaan mana pun, karena memungkinkan karyawan untuk secara konsisten mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mereka. Manajer dapat mendorong perubahan perilaku yang diinginkan dan meningkatkan kepekaan terhadap norma dan aturan sosial di seluruh perusahaan melalui penggunaan disiplin kerja sebagai sarana komunikasi dengan staf mereka. (Sumadhinata, 2018). Diperlukan disiplin kerja dalam suatu organisasi untuk mencegah kelalaian, penyimpangan, atau pemborosan dalam melakukan tugas, disiplin kerja adalah komponen penting dari pengembangan manajemen sumber daya manusia (Nurchahyo, 2011).

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong pekerja untuk mengambil tindakan. Alasan mendasar mengapa manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Mengetahui hal-hal ini akan membantu perusahaan menempatkan pekerja pada posisi yang paling produktif (Pancasila et al., 2020). Namun ada delapan indikator motivasi kerja yang diidentifikasi Mangkunegara: bekerja keras, memiliki standar yang tinggi, bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas, menjaga hubungan positif dengan rekan kerja dan memanfaatkan waktu secara efisien.. Hasil observasi menunjukkan bahwa keinginan utama para driver adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Adapun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini akan mempelajari driver Gojek di seluruh Kota Medan, terutama mereka yang bekerja di pangkalan Gojek "Medan Bersatu", yang terletak di Jalan Sikambing, Kecamatan Medan Petisah, Sumatera Utara. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan. Creswell (2009) menyatakan bahwa pendekatan ini menguji hubungan antar variabel untuk mengevaluasi hipotesis tertentu. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif untuk mengkaraktirasi, menjelaskan, atau mengurutkan berbagai kondisi, situasi, fenomena, dan peristiwa yang menjadi bagiannya.

Peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan dari populasi, yang merupakan kategori luas dari benda-benda atau orang-orang yang memiliki ciri-ciri yang sama. Sebanyak 67 pengemudi Gojek yang bekerja di Medan Bersatu hingga tahun 2023 menjadi subjek pemeriksaan. Disini peneliti mengambil sampel seluruh populasi dengan menggunakan metode sampling jenuh (Sugiyono, 2019), dimana semua dari 67 driver dari populasi dijadikan responden penelitian.

Ada dua kategori utama informasi yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kuesioner, observasi, dan tes merupakan contoh sumber data primer yang mengumpulkan informasi dari subjek penelitian secara langsung.
2. Penelitian kepustakaan merupakan data sekunder, yaitu informasi yang diperoleh dari penelitian-penelitian terdahulu dan kajian yang topiknya sama dengan permasalahan penelitian.

Model analisis data berdasarkan regresi berganda digunakan dalam hipotesis penelitian ini. Peneliti memanfaatkan aplikasi SPSS untuk membantu penelitian ini. Untuk mengetahui bagaimana driver Gojek di Kota Medan dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi dalam bekerja. Dapat dihitung

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

Driver Gojek adalah salah satu aplikasi yang dapat memenuhi kebutuhan semua orang. Gojek adalah layanan transportasi roda dua berbasis telepon yang pertama kali diluncurkan pada tahun 2010. Namun saat ini, Gojek lebih dari sekadar aplikasi berbagi tumpangan; ini adalah platform seluler sesuai permintaan yang menawarkan layanan seperti pengiriman makanan, logistik, transportasi, dan pembayaran. Gojek adalah perusahaan teknologi dengan kesadaran sosial yang berupaya meningkatkan standar hidup masyarakat informal di Indonesia. Kecepatan, orisinalitas, dan dampak sosial yang positif adalah prinsip panduan Gojek. Pengemudi Gojek melaporkan adanya peningkatan pendapatan setelah menjadi mitra. Berikut adalah deskripsi responden.

**Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (100%)
1	Laki-laki	56	83,6 %
2	Perempuan	11	16,4 %
<b>Total</b>		<b>67 Orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Dapat dijelaskan untuk karakteristik dari jenis kelamin menunjukkan mayoritas peserta dalam penelitian adalah laki-laki dengan 56 responden (83,6%) dibandingkan dengan 11 responden perempuan (16,4%), Maka dikatakan bahwa kebanyakan pengemudi adalah laki-laki yang merupakan tulang punggung keluarga dan mayoritas individu yang dipekerjakan oleh Pangkalan Gojek Medan Bersatu.

**Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	18-25 Tahun	20 orang	30%
2	26-30 Tahun	25 orang	37%
3	31-40 Tahun	22 orang	33 %
<b>Total</b>		<b>67 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Dari tabel diatas menampilkan bahwa yang menjadi karakteristik responden terbanyak berdasarkan usia adalah 26-30 tahun yaitu 25 orang dengan persentase 37%. Kemudian diikuti usia 31-40 tahun yaitu 22 orang dengan persentase 33%, dan yang terakhir 18-25 tahun yaitu 20 orang dengan persentase 30%.

**Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
----	----------	------------------	----------------

1	SMP	24 orang	36%
2	SMA	36 orang	54%
3	Strata-1	7 orang	10%
<b>Total</b>		<b>67 orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Tabel diatas menampilkan data bahwa yang menjadi karakteristik responden terbanyak berdasarkan pendidikan adalah SMA yaitu 36 orang dengan persentase 54%. Kemudian diikuti Pendidikan SMP yaitu 24 orang dengan persentase 36% karena tingkat tersebut sulit untuk mendapatkan pekerjaan dan lebih memilih menjadi driver, dan yang terakhir S1 yaitu 7 orang dengan persentase 10%. Dan alasan lainnya adalah menjadikan pekerjaan sampingan.

**Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja**

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<1 tahun	8 orang	12%
2	1-2 tahun	14 orang	21%
3	3-4 tahun	19 orang	28%
4	>4 tahun	26 orang	39%
<b>Total</b>		<b>67 orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang terlama adalah > 4 tahun yaitu 26 orang dengan persentase 39% dengan alasan sudah menjadi pekerjaan tetap mereka. Dari sisi finansial mereka mengakui bisa mendapatkan penghasilan lebih baik, mampu mencukupi kebutuhannya dan waktu bekerja yang fleksibel, itu alasan mengapa mereka lama bekerja dan sudah nyaman. Kemudian yang bekerja selama 3-4 tahun yaitu 19 orang dengan responden 28%, yang bekerja 1-2 tahun yaitu ada 14 orang dengan responden 21%. Dan yang terakhir <1 tahun yaitu 8 orang dengan responden 12%.

## Hasil Uji Validitas

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas (Data Diolah Di SPSS 2024)**

Variabel	Pernyataan	Pearson Corelation	Sig.	Keterangan
<b>Kompensasi</b>	P1	0,861	0,000	Valid
	P2	0,723	0,000	Valid
	P3	0,565	0,000	Valid
	P4	0,530	0,000	Valid
	P5	0,461	0,000	Valid
	P6	0,418	0,001	Valid
	P7	0,742	0,000	Valid
	P8	0,613	0,000	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>	P1	0.625	0,000	Valid
	P2	0,707	0,000	Valid
	P3	0.515	0,000	Valid
	P4	0,766	0,000	Valid
	P5	0,455	0,002	Valid
	P6	0,487	0,000	Valid
	P7	0,619	0,000	Valid
	P8	0,765	0,000	Valid

	P9	0,673	0,000	Valid
	P10	0,669	0,000	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>	P1	0,459	0,000	Valid
	P2	0,567	0,001	Valid
	P3	0,436	0,000	Valid
	P4	0,566	0,000	Valid
	P5	0,440	0,000	Valid
	P6	0,469	0,000	Valid
<b>Kinerja Driver</b>	P1	0,701	0,000	Valid
	P2	0,491	0,000	Valid
	P3	0,586	0,000	Valid
	P4	0,572	0,000	Valid
	P5	0,693	0,000	Valid

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan temuan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel valid karena setiap item mempunyai nilai  $r$  tabel  $> 0,240$  dan nilai signifikansi kurang dari  $0,05$  untuk setiap pernyataan ( $0,000 < 0,05$ ). Pernyataan kuesioner juga dapat dijadikan sebagai indikator variabel penelitian.

#### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas (Data Diolah Di SPSS 2024)**

Variabel	CronbachAlpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0,712	8	Lulus uji
Motivasi Kerja	0,785	10	Lulus uji
Disiplin Kerja	0,694	6	Lulus uji
Kinerja Driver	0,800	6	Lulus uji

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Hasil uji reliabilitas semua variabel penelitian menghasilkan Cronbach Alpha Kompensasi, motivasi, disiplin dan kinerja driver sebesar  $0,712$ ,  $0,785$ ,  $0,694$ ,  $0,800 > 0,60$  sehingga semua variabel penelitian tersebut reliabel/handal dan lulus uji reliabilitas.

#### Hasil Uji Statistik Deskriptif

**Tabel 7. Hasil Uji Statistik Deskriptif (Data Diolah Di SPSS 2024)**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	67	27	38	33.4030	3.00535
Motivasi Kerja	67	33	50	41.8358	3.91035
Disiplin Kerja	67	18	30	25.7015	2.67432
Kinerja Driver	67	20	30	25.5672	2.06870
Valid N (listwise)	67				

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Tabel diatas menjelaskan Data statistic penelitian PT Driver Gojek disajikan sebagai berikut :

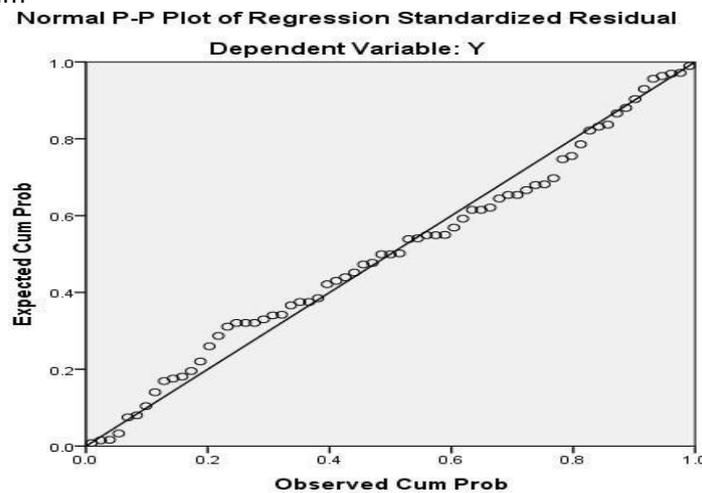
1. Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), menunjukkan rentang nilai 27 sampai 38, dengan rata-rata sebesar 33,4030 dan standar deviasi sebesar 3,00535.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2), mempunyai nilai antara 33 sampai dengan 50, dengan nilai rata-rata sebesar 41,8358 dan standar deviasi sebesar 3,91035
3. Variabel Disiplin Kerja (X3), memiliki rentang 18–30, rata-rata 25,7015, dan standar deviasi 2,67432 jika dilihat dari data gaya kepemimpinan.
4. Variabel Kinerja Driver (Y), data menunjukkan rentang nilai dari 20 hingga 30, dengan rata-rata 25,5672 dan standar deviasi 2,06870 untuk data kinerja karyawan.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Hasil Uji Normalitas**

A. Grafik Histogram

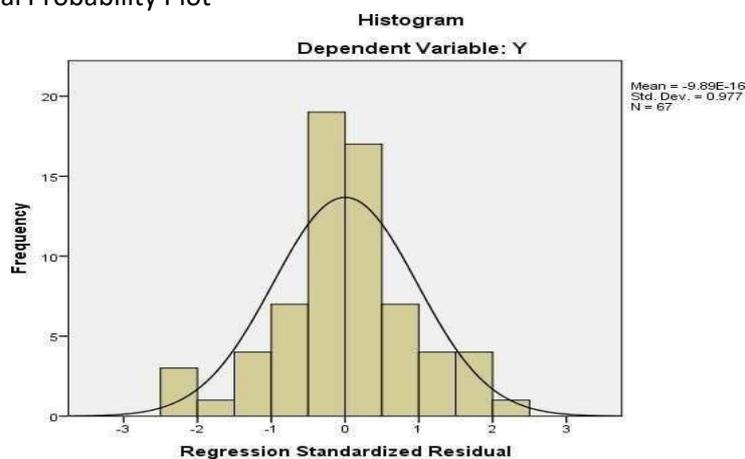


**Gambar 2. Grafik Normalitas (Data Diolah Di SPSS 2024)**

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Grafik tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, karena tersebar di sekitar garis diagonal.

B. Grafik Normal Probability Plot



**Gambar 3. Normality P.Plot (Data Diolah Di SPSS 2024)**

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Garis kurva tepat berada di tengah-tengah histogram atau berbentuk simetri(U) yang artinya dataresidual dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

**Tabel 10. Tabel Statistik Kolmogrov-Smirnov (Data Diolah Di SPSS 2024)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Standardied Residual

N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01260889
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.060
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 <sup>c</sup>

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Dengan nilai Asymp Sig 0,95 > 0,05 maka uji Kolmogorov-Smirnov memberikan hasil positif. Data penelitian dapat digunakan karena mengikuti distribusi normal seperti terlihat pada tabel.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

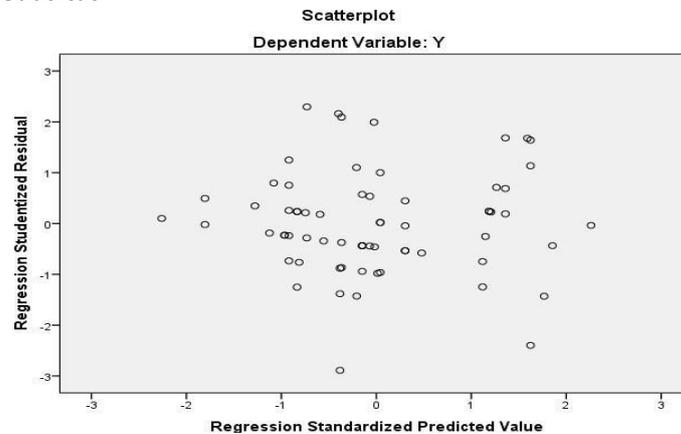
**Tabel 8. Tabel Multikolinearitas (Data Diolah Di SPSS 2024)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1(Constant)	16.017	7.380			2.170	.034		
Kompensasi	.113	.088	.163		2.279	.002	.916	1.091
Motivasi	.029	.083	.055		3.348	.001	.609	1.641
Disiplin	.193	.124	.248		2.154	.125	.586	1.707

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, tidak terjadi gangguan multikolinearitas pada ketiga variabel yang bersangkutan karena nilai *tolerance* (0.916, 0.609, 0.586) > 0.1 dan nilai VIFnya (1.091, 1.641, 1.707) < 1.10.

**Hasil Uji Heteroskedasitas**



**Gambar 4. Uji Heteroskedasitas (Data Diolah Di SPSS 2024)**

Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar bergerak bebas, dan tidak menggambarkan bentuk tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas, sehingga data layak digunakan.

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda****Table 9. Regresi Linear (Data Diolah Di SPSS 2024)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.017	7.380		2.170	.034		
Kompensasi	.113	.088	.163	2.279	.002	.916	1.091
Motivasi	.029	.083	.055	3.348	.001	.609	1.641
Disiplin	.193	.124	.248	2.154	.125	.586	1.707

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Tabel ini digunakan untuk menurunkan persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y = 16,017 + 0,113 X_1 + 0,029 X_2 + 0,193 X_3$$

1. Kinerja karyawan Hasil penelitian mendapatkan nilai konstanta sebesar 16,017 dengan asumsi kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah nol, sehingga nilai kinerja driver adalah 16,017.
2. Nilai unit regresi kompensasi sebesar 0,113 menunjukkan bahwa kinerja pengemudi akan meningkat sebesar 0,113 satuan setiap kenaikan 1 (satu) satuan.
3. Nilai regresi motivasi sebesar 0,029 menunjukkan bahwa kinerja pengemudi akan meningkat sebesar 0,029 satuan setiap kenaikan 1 (satu) satuan.
4. Dengan nilai regresi disiplin sebesar 0,193 maka kinerja pengemudi akan naik sebesar 0,193 satuan setiap kenaikan 1 (satu) satuan.

**Hasil Uji Determinasi****Table 10. Uji Determinasi (Data Diolah Di SPSS 2024)**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	7151.57832

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

R Squared koefisien determinasi tes tersebut adalah 0,715 atau 71,5 %. Di PT Driver Gojek di Medan, Indonesia, 71,5% faktor yang mempengaruhi kinerja pengemudi berkaitan dengan gaji, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji Parsial (Uji-t)****Table 11. Uji Parsial (Data Diolah Di SPSS 2024)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.017	7.380		2.170	.034		
Kompensasi	.113	.088	.163	2.279	.001	.916	1.091
Motivasi	.029	.083	.055	3.348	.002	.609	1.641
Disiplin	.193	.124	.248	2.154	.001	.586	1.707

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Ttabel =  $(\alpha/2 ; n-k-1)$

=  $(0,05/2 ; 67-3-1)$

=  $(0,025 ; 63) = 1.998$

1. Variabel Kompensasi menghasilkan nilai t-hitung 2,279 > t-tabel 1,998 dan sig 0,001 < 0,05. Artinya adapengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver, sehingga hipotesis

- 1 (Kompensasi) diterima.
2. Variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai t-hitung 3,348 > t-tabel 1,998 dan sig 0,002 < 0,05. Artinya adapengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver, sehingga hipotesis 2 (Motivasi) diterima.
3. Variabel Disiplin kerja menghasilkan nilai t-hitung 2,154 > t-tabel 1,998 dan sig 0,001 < 0,05. Hal ini memberikan dukungan terhadap diterimanya hipotesis 3 (Disiplin) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pengemudi.

### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

**Tabel 15 Uji Simultan (Data Diolah Di SPSS 2024)**  
ANOVA<sup>a</sup>

sModel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	39.971	3	13.657	3.665	.001 <sup>b</sup>
Residual	156.940	63	2.491		
Total	161.910	66			

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Uji simultan menghasilkan sig 0,001 < 0,05 dan nilai Fhitung 3,665 > Ftabel 2,75. Oleh karena itu, kinerja pengemudi gojek pangkalan Medan Bersatu dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor gaji, motivasi, dan kedisiplinan.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Driver

Dengan t-tabel sebesar 2,279 (lebih tinggi dari 1,998) dan tingkat signifikansi 0,001 (lebih rendah dari 0,05), Berdasarkan data, kompensasi memiliki nilai t sebesar 2,279 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja berkendara mendukung hipotesis pertama. Hal ini sejalan dengan temuan Sinaga dan Hidayat (2020) yang menemukan bahwa kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia ditingkatkan melalui kompensasi. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi secara otomatis meningkatkan kinerja driver. *Driver* Go-Jek Pangkalan Medan Bersatu dapat meningkatkan kinerjanya dengan memberikan pelayanan yang terbaik pada penumpangnya sehingga berdampak pada kompensasi yang mereka akan dapatkan. Para driver kemungkinan juga dapat menerima *tip* dari penumpang itu sendiri Ketika mereka merasakan kepuasan.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Driver

Dalam penelitian ini diperoleh t-tabel = 3,3482 pada tingkat signifikansi 0,002, t-hitung = 3,348 pada tingkat signifikansi 0,002, dan 0,002 < 0,05. Penelitian ini menerima (Ha) dan menolak (H0). Hal ini mengarahkan kita untuk mengadopsi hipotesis kedua. Hal ini sejalan dengan temuan Khumaedi (2016) yang mengamati bahwa PT. Kinerja pegawai Angkasa Pura II dipengaruhi positif dan signifikan oleh motivasi. Seorang karyawan yang termotivasi dapat meningkatkan kinerjanya bahkan memberikan versi terbaik dari dirinya. Motivasi itu datang dari pihak internal dan eksternal. Ketika seorang driver memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung akan memberikan pelayanan yang melebihi penumpangnya. Hal tersebut juga akan berdampak positif terhadap PT Go-Jek itu sendiri.

### Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Driver

Studi ini menunjukkan nilai t untuk kompensasi sebesar 2,154 dan tingkat signifikansi 0,001. Mengingat dampak yang baik dan besar terhadap performa berkendara, maka hipotesis ketiga diterima. Karena pengemudi sangat disiplin dalam menjalankan tugas pekerjaannya dan

mematuhi standar perusahaan, hal ini serupa dengan temuan Paruru dkk. (2016), yang menemukan bahwa disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja.

Kedisiplinan seorang driver dalam bekerja baik dalam memenuhi target, mengikuti aturan perusahaan, maupun ketika melayani penumpang dapat meningkatkan kinerja mereka yang dapat menimbulkan *trust* dari perusahaan dan penumpang itu sendiri.

## 5. Penutup kesimpulan

Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara parsial antara kinerja pengemudi (Y) dengan kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Lingkungan kerja, penilaian organisasi, dan kualitas layanan menyumbang 28,5% sisanya dari varian kinerja pengemudi, sedangkan motivasi kerja dan disiplin menyumbang 71,5% dari varians.

Peneliti menyarankan terhadap driver Pangkalan Medan Bersatu agar meningkatkan kinerja dalam memberi yang terbaik bagi penumpang sehingga penumpang bisa menjadi pelanggan pada kesempatan berikutnya. Disarankan juga agar dapat melayani penumpang dengan cara memberikan 3S, sapa, senyum, dan *safety*. Hal lain adalah driver dapat memberikan contoh yang bisa menjadi acuan bagi para driver lain, seperti selalu stanby pada tempat keramaian dengan hal tersebut dapat meningkatkan pendapatan yang diterima. Untuk menyempurnakan penelitian ini, peneliti selanjutnya didorong untuk memasukkan lebih banyak variabel independen yang berpotensi mempengaruhi kinerja driver dan untuk meningkatkan ukuran sampel.

## Daftar Pustaka

- Cresswell, T. (2009). Place. *International encyclopedia of human geography*, 8, 169-177.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Faris, S., Prasetya S. A., Purba, P.Y, Ginting., K.E.N., (2022). *THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND WORK EXPERIENCE ON THE PERFORMANCE OF STAFF AT PRIMA INDONESIA UNIVERSITY*. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 10(2),165-176.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 96749.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Effect of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance of Accounting Department (Case Study on Manufacturing Companies In Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.
- Nurchahyo, F. (2011). Kaitan antara obesitas dan aktivitas fisik. *Medikora*, (1).
- Paruru, J. D. (2016). Effect of Work Discipline and Work Ability on Employee Performance at PT. Air Manado. *EMBA Journal*, 5(1), 225-233.
- Purba, P.Y., Houten, V.H., Siahaan, N. R. S., Nababan, M.Y., Sinaga, D.C.. (2022). *The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya*. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 275-281.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumadhinata, Y. E. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di Bandung*. In *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*, 8 (1).
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE, YKKPN Yogyakarta.
- Sinaga, T.S., & Hidayat R., (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja*

*Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 8(1), 15-22.

Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*, 2(1), 57-68.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.