

## **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek**

**Adinda Ragil Nariswari**

*andindaragg21@gmail.com*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Edward Efendi Silalahi**

*Edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Hasanuddin**

*hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *andindaragg21@gmail.com*

**Abstrak.** Online transportation services such as Gojek provide ease of mobility for the community. However, driver performance still faces various problems, especially related to attitude, communication, and consistency in accepting orders. Based on the results of a pre-survey, the majority of respondents stated that they were less motivated because the bonuses and incentives received were not commensurate with the effort expended, and there were difficulties in achieving daily targets. Therefore, this study aims to measure the influence of compensation, work motivation, and work discipline on driver performance in Bekasi Regency. The research method used is quantitative with a sample of 70 respondents. Data analysis was conducted using SmartPLS 4.0, with the research results showing that compensation, work motivation, and work discipline significantly influence driver performance. With an R-Square value of 0.807, this means that the variables of compensation, work motivation, and work discipline can explain 80.7% of driver performance.

**Keywords:** Compensation, Work Motivation, Work Discipline, Performance.

**Abstrak.** Layanan transportasi online seperti Gojek memberikan kemudahan mobilitas bagi masyarakat. Namun, kinerja pengemudi masih menghadapi berbagai permasalahan, terutama terkait sikap, komunikasi, dan konsistensi dalam menerima pesanan. Berdasarkan hasil prasurvei, mayoritas responden menyatakan kurang termotivasi karena bonus dan insentif yang diterima tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan serta adanya kesulitan dalam mencapai target harian. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja driver di Kabupaten Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 70 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 4.0, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver. Dengan nilai R-Square sebesar 0,807 yang berarti bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja driver sebesar 80,7%.

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

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi dan digitalisasi telah membawa dampak signifikan terhadap dunia kerja, termasuk sektor transportasi. Lahirnya layanan transportasi online memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan mobilitas sehari-hari. Salah satu perusahaan teknologi terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang ini adalah Gojek, yang tercatat telah diunduh lebih dari 100 juta kali di Google Play Store. Layanan yang ditawarkan Gojek tidak

hanya mencakup transportasi roda dua dan roda empat, tetapi juga pengantaran makanan serta pengiriman paket berukuran kecil hingga besar. Persaingan antarperusahaan penyedia layanan transportasi online semakin ketat seiring bertambahnya jumlah aplikasi serupa di pasar. Berdasarkan data terbaru, Gojek masih menempati posisi dengan rata-rata unduhan bulanan tertinggi, meskipun mengalami penurunan unduhan sekitar 403.000 kali pada tahun 2023. Penurunan ini diduga disebabkan oleh perubahan preferensi pengguna maupun meningkatnya persaingan dari platform lain seperti Maxim, InDrive, dan Taxsee Driver yang justru mencatat kenaikan unduhan. Sementara itu, Grab juga mengalami tren penurunan unduhan. Kondisi ini menunjukkan bahwa persaingan di sektor transportasi online semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk berinovasi dalam mempertahankan dan memperluas pangsa pasarnya.

Meskipun jumlah unduhan aplikasi Gojek mengalami penurunan pada tahun 2023, fenomena ini secara keseluruhan tidak serta-merta menggambarkan berkurangnya jumlah pengguna secara keseluruhan. Berdasarkan data yang diperoleh, persentase pengguna layanan Gojek justru menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun, yakni sebesar 53,00% pada 2021, naik menjadi 54,70% pada 2022, 55,00% pada 2023, dan mencapai 62,00% pada 2024. Sebaliknya, Grab mengalami penurunan baik dari segi jumlah unduhan maupun penggunaan layanan transportasi online. Sementara itu, meskipun Maxim mencatat peningkatan jumlah unduhan sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1, pangsa pasar pengguna baru terdata pada tahun 2024 dengan persentase hanya sebesar 2,80% sebagaimana tercantum pada Tabel 1.2. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aplikasi Maxim mulai memperoleh perhatian dari pengguna baru, pangsa pasarnya masih relatif kecil dibandingkan dengan Gojek dan Grab. Peningkatan persentase pengguna Gojek ini mengindikasikan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan sekaligus memperluas basis penggunanya. Keberhasilan tersebut tidak dapat dilepaskan dari peran mitra driver sebagai ujung tombak layanan, di mana kinerja mereka menjadi faktor krusial dalam menjaga daya saing perusahaan serta memastikan kepuasan pelanggan.

Menurut Wijaya & Fauji (2021), kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang dicapai oleh seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan diukur berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Tukidi et al., 2024). Dengan demikian, kinerja driver menjadi faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Permasalahan kinerja driver yang kerap muncul antara lain terkait kualitas maupun kuantitas kerja, seperti sikap yang kurang ramah, komunikasi yang tidak optimal kepada pelanggan, ketidaksiapan menghadapi kendala di perjalanan, serta ketidakkonsistenan dalam mengambil order harian. Berdasarkan hasil pra-survei menggunakan kuesioner kepada 20 responden driver Gojek di Kabupaten Bekasi, ditemukan adanya indikasi permasalahan kinerja. Mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan “Saya merasa kurang termotivasi karena bonus dan insentif yang didapat tidak sesuai dengan usaha yang saya keluarkan,” dengan rincian 6 orang memilih sangat setuju dan 10 orang memilih setuju. Selain itu, 6 orang memilih sangat setuju dan 9 orang memilih setuju terhadap pernyataan “Saya merasa kesulitan dalam mencapai target harian.” Temuan ini mengindikasikan adanya masalah kinerja yang dipengaruhi oleh rendahnya kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Dengan mempertimbangkan bahwa keberhasilan Gojek sangat bergantung pada kinerja mitra driver, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut (Haq et al., 2020). Peningkatan motivasi dan disiplin kerja dapat mendorong driver untuk lebih bertanggung jawab dalam memberikan layanan, sementara pemberian kompensasi yang memadai berpotensi meningkatkan kepercayaan serta loyalitas

mereka terhadap platform. Pada akhirnya, upaya-upaya ini akan berdampak positif terhadap kualitas layanan dan daya saing perusahaan di pasar transportasi online.

Menurut Dinda et al. (2021), indikator kompensasi terdiri dari empat komponen, yaitu gaji, upah, bonus, dan tunjangan. Didalam hal Gojek, skema pembagian hasil ditetapkan dengan rasio 20:80, di mana 20% dari biaya perjalanan menjadi bagian perusahaan dan 80% menjadi pendapatan driver (Wicaksono, 2020). Selain itu, Gojek sebelumnya menerapkan sistem bonus harian berbasis poin, di mana driver dapat memperoleh insentif tambahan setelah memenuhi target poin tertentu. Namun, hasil wawancara awal dengan beberapa driver menunjukkan bahwa sistem tersebut telah berubah menjadi skema GoPartner Rewards dengan level Basic, Silver, Gold, dan Platinum. Level ini ditentukan oleh performa dan rating pengemudi, serta memberikan keuntungan berbeda seperti akses fitur tambahan dan layanan pelanggan prioritas. Perubahan kebijakan ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan driver karena mereka tidak lagi mendapatkan bonus harian berbasis poin sebagaimana sebelumnya. Saat ini, bonus hanya diberikan jika driver gagal mencapai target tertentu, sehingga potensi pendapatan tambahan menjadi terbatas. Ketika kompensasi yang diterima dianggap tidak sebanding dengan beban kerja, risiko di lapangan, serta biaya operasional, motivasi kerja driver dapat menurun. Kondisi ini pada akhirnya berpotensi mempengaruhi kualitas layanan dan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Safitri & Djaelani (2021), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks driver Gojek, motivasi dapat timbul dari berbagai faktor seperti harapan terhadap pendapatan yang stabil, penghargaan atas kerja keras, maupun kepuasan pribadi atas fleksibilitas waktu kerja. Namun, ketika motivasi menurun, hal ini cenderung berdampak negatif terhadap kinerja, baik dari sisi jumlah order yang diambil, kualitas layanan kepada pelanggan, maupun kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan. Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam menjaga profesionalisme mitra driver. Disiplin mencerminkan tanggung jawab terhadap waktu, kepatuhan pada aturan perusahaan, serta penerapan etika kerja ketika driver berinteraksi dengan pelanggan. Driver yang disiplin cenderung konsisten menerima order, menjaga keselamatan berkendara, serta mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tanpa dukungan kompensasi yang memadai dan motivasi yang kuat, tingkat disiplin dapat menurun dan memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Secara umum, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki keterkaitan erat dan bersama-sama memengaruhi kinerja driver. Meskipun data menunjukkan bahwa Gojek masih menjadi aplikasi transportasi online dengan jumlah pengguna dan unduhan terbanyak di Indonesia, hal tersebut tidak serta-merta mencerminkan kualitas kinerja mitra di lapangan yang stabil atau meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk Pertama, Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja driver Gojek di Kabupaten Bekasi. Kedua, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja driver Gojek di Kabupaten Bekasi. Ketiga, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja driver Gojek di Kabupaten Bekasi.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan indikator utama yang digunakan untuk menilai efektivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu sesuai standar atau target yang telah ditetapkan. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance,

yang berarti prestasi kerja nyata atau pencapaian sesungguhnya yang diperoleh individu dalam pelaksanaan pekerjaannya (Saleh et al., 2023).

### **Kompensasi**

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja, karena peningkatan kinerja umumnya diikuti oleh peningkatan kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi didefinisikan sebagai segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kerja mereka (Purwaningsih et al., 2023). Pemberian kompensasi dilakukan sebagai bentuk penghargaan atas pengorbanan sumber daya yang dimiliki karyawan, seperti waktu, tenaga, pikiran, pengetahuan, serta keahlian yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya (Safitri et al., 2021). Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun (Risnawati, 2020). Pemberian kompensasi yang memiliki dasar kuat, benar, dan adil sangat penting, karena hal tersebut mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja sering dianggap sebagai kunci utama dalam menentukan kinerja seseorang. Motivasi dapat diartikan sebagai gairah, semangat, serta kekuatan yang mendorong individu untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja berfungsi sebagai stimulus yang mampu meningkatkan semangat serta kegairahan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Norkhalisah et al., 2021). Selain itu, motivasi juga merupakan faktor pendorong perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan keinginannya. Ketika individu menginginkan sesuatu, ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu guna memenuhi kebutuhannya tersebut (Sari et al., 2022).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta harus melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan tidak menghindar dari menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Pitoyo & Sulistyowati, 2024).

### **Hipotesis**

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek

H2: Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek

H3: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek

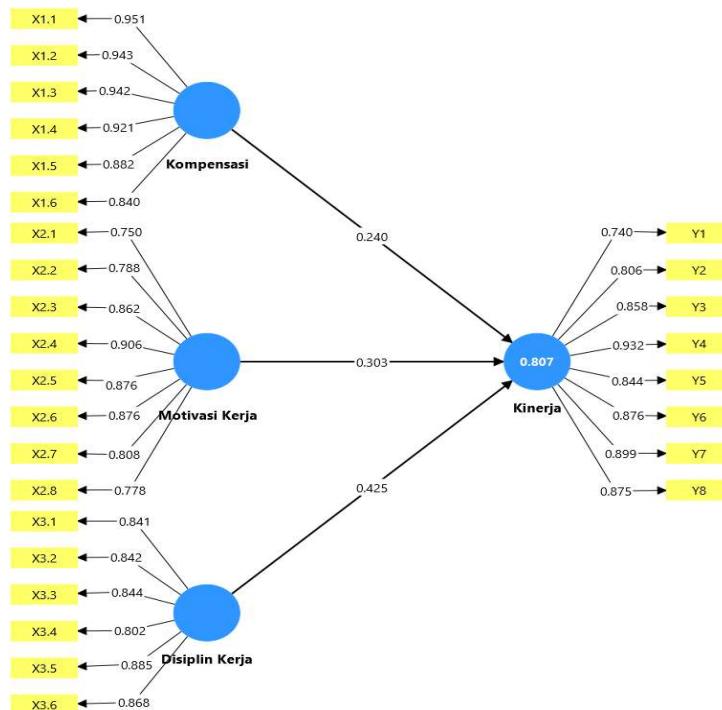
## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan didalam penelitian ini ialah kuantitatif, yaitu metode yang memanfaatkan angka-angka dalam setiap tahap prosesnya, mulai dari pengumpulan data, analisis, hingga penarikan kesimpulan (Ardiawan et al., 2022). Pendekatan kuantitatif lazim digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dengan populasi atau sampel tertentu melalui teknik pengambilan sampel acak (random sampling). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian terstandar, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan metode ini, peneliti dapat mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian ini secara khusus bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja driver Gojek di Kabupaten Bekasi, mengingat ketatnya persaingan industri transportasi online serta peran signifikan para driver sebagai ujung

tombak layanan perusahaan. Tahapan penelitian dimulai dengan tahap perencanaan, yang diawali dengan identifikasi masalah terkait menurunnya kinerja sebagian driver Gojek di tengah meningkatnya jumlah pengguna aplikasi. Peneliti kemudian merumuskan tujuan dan masalah penelitian, menyusun pra-survei dalam bentuk kuesioner yang relevan dengan kondisi lapangan, serta memastikan instrumen penelitian yang digunakan sesuai dengan konteks permasalahan. Tahap berikutnya adalah tahap pelaksanaan, yang mencakup pengumpulan literatur pendukung, pelaksanaan pra-survei untuk penyempurnaan instrumen penelitian, serta penentuan populasi dan sampel penelitian dengan subjek penelitian yaitu driver Gojek di Kabupaten Bekasi. Tahap terakhir adalah tahap penulisan, yang meliputi pengolahan dan analisis data kuesioner menggunakan metode statistik, penjabaran hasil temuan penelitian, penarikan kesimpulan, serta penyusunan rekomendasi bagi Gojek untuk meningkatkan kinerja driver melalui perbaikan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver Gojek di Kabupaten Bekasi, namun jumlah pastinya tidak diketahui. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan acuan rumus Hair et al. (2019), yang menyarankan jumlah sampel ditentukan berdasarkan jumlah indikator penelitian dikalikan lima hingga sepuluh kali.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Pengukuran Outer Model**



**Gambar 1 Outer Model**

*Sumber: Data Primer diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)*

Gambar di atas menunjukkan model pengukuran (outer model) yang memvisualisasikan hubungan antara variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja driver. Masing-masing variabel diukur melalui sejumlah indikator yang telah ditetapkan dalam instrumen penelitian. Nilai outer loading pada model tersebut menunjukkan tingkat kekuatan indikator dalam merepresentasikan variabel yang diukur. Seluruh indikator pada penelitian ini memiliki

nilai outer loading di atas 0,7, yang mengindikasikan bahwa setiap indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses analisis selanjutnya. Validitas yang tinggi ini memastikan bahwa hasil pengukuran benar-benar mencerminkan konstruk yang dimaksud, sehingga dapat mendukung akurasi analisis hubungan antarvariabel pada penelitian ini.

#### **Uji Validitas Konvergen**

Tabel 1 Hasil Outer Loading

Indikator	Kompensasi	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja	Keterangan
<b>X1.1</b>	<b>0,951</b>				Valid
<b>X1.2</b>	<b>0,943</b>				Valid
<b>X1.3</b>	<b>0,942</b>				Valid
<b>X1.4</b>	<b>0,921</b>				Valid
<b>X1.5</b>	<b>0,882</b>				Valid
<b>X1.6</b>	<b>0,840</b>				Valid
<b>X2.1</b>		<b>0,750</b>			Valid
<b>X2.2</b>		<b>0,788</b>			Valid
<b>X2.3</b>		<b>0,862</b>			Valid
<b>X2.4</b>		<b>0,906</b>			Valid
<b>X2.5</b>		<b>0,876</b>			Valid
<b>X2.6</b>		<b>0,876</b>			Valid
<b>X2.7</b>		<b>0,808</b>			Valid
<b>X2.8</b>		<b>0,778</b>			Valid
<b>X3.1</b>			<b>0,841</b>		Valid
<b>X3.2</b>			<b>0,842</b>		Valid
<b>X3.3</b>			<b>0,844</b>		Valid
<b>X3.4</b>			<b>0,802</b>		Valid
<b>X3.5</b>			<b>0,885</b>		Valid
<b>X3.6</b>			<b>0,868</b>		Valid
<b>Y1</b>				<b>0,740</b>	Valid
<b>Y2</b>				<b>0,806</b>	Valid
<b>Y3</b>				<b>0,858</b>	Valid
<b>Y4</b>				<b>0,932</b>	Valid
<b>Y5</b>				<b>0,844</b>	Valid
<b>Y6</b>				<b>0,876</b>	Valid
<b>Y7</b>				<b>0,899</b>	Valid
<b>Y8</b>				<b>0,875</b>	Valid

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)*

Berdasarkan hasil pengujian outer loading yang ditampilkan pada Tabel 4.4, seluruh indikator pada variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja menunjukkan nilai  $> 0,7$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator telah memenuhi persyaratan validitas konvergen, yang berarti setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur dengan baik. Dengan demikian, seluruh indikator dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

**Tabel 2 Hasil Uji Fornell Larcker Criterion**

Variabel	Kompensasi	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
<b>Kompensasi</b>	<b>0,914</b>			
<b>Motivasi Kerja</b>	0,812	<b>0,832</b>		
<b>Disiplin Kerja</b>	0,777	0,785	<b>0,847</b>	
<b>Kinerja</b>	0,815	0,830	0,747	<b>0,856</b>

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)*

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian validitas diskriminan dengan menggunakan kriteria Fornell-Larcker menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Hal ini dibuktikan dengan nilai akar kuadrat AVE (nilai diagonal) yang lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya (nilai di luar diagonal).

#### **Hasil Pengukuran Inner Model**

##### **Uji R-Square**

**Tabel 3 Hasil Uji R-Square**

Variabel	R-square	Keterangan
Kinerja	0,807	Kuat

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)*

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel di atas, nilai R-Square untuk variabel kinerja driver diperoleh sebesar 0,807, yang termasuk dalam kategori kuat. Artinya, konstruk independen yang terdiri dari kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki kemampuan prediktif yang tinggi terhadap konstruk dependen, yaitu kinerja driver. Dengan kata lain, sebesar 80,7% variasi atau perubahan pada kinerja driver dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 19,3%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

##### **Uji F-Square**

**Tabel 4 Hasil Uji F-Square**

Variabel	f-square	Keterangan
<b>Kompensasi -&gt; Kinerja</b>	0,086	Kecil
<b>Motivasi Kerja -&gt; Kinerja</b>	0,134	Kecil
<b>Disiplin Kerja -&gt; Kinerja</b>	0,305	Sedang/Moderat

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)*

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas, nilai f-square dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan variasi kontribusi yang berbeda. Variabel disiplin kerja memberikan efek perubahan yang cukup signifikan terhadap kinerja, meskipun masih berada dalam kategori sedang. Sementara itu, variabel kompensasi dan motivasi kerja menunjukkan kontribusi efek yang relatif kecil terhadap perubahan kinerja driver. Dengan demikian, meskipun ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 80,7% sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R-Square, secara individu pengaruh disiplin kerja tampak lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi maupun motivasi kerja.

##### **Uji Q-Square**

**Tabel 5 Hasil Uji Q-Square**

	Q <sup>2</sup> predict	Keterangan
<b>Y1</b>	0,504	Kuat

<b>Y2</b>	0,503	Kuat
<b>Y3</b>	0,614	Kuat
<b>Y4</b>	0,685	Kuat
<b>Y5</b>	0,561	Kuat
<b>Y6</b>	0,574	Kuat
<b>Y7</b>	0,557	Kuat
<b>Y8</b>	0,554	Kuat

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)*

Berdasarkan hasil perhitungan  $Q^2$  predict menggunakan metode PLSpredict, seluruh indikator pada variabel endogen menunjukkan nilai  $Q^2$  yang positif atau memiliki *predictive relevance*  $> 0$ . Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang baik. Di antara indikator yang dianalisis, indikator Y4 memperoleh nilai tertinggi yaitu 0,685, yang menunjukkan kemampuan prediksi yang kuat. Sementara itu, indikator Y2 memiliki nilai terendah yaitu 0,503, namun tetap berada pada kategori yang relevan secara prediktif.

#### **Uji Hipotesis**

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis**

<b>Variabel</b>	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
<b>Kompensasi -&gt; Kinerja</b>	0,240	0,232	0,088	2,710	<b>0,007</b>
<b>Motivasi Kerja-&gt; Kinerja</b>	0,303	0,304	0,085	3,566	<b>0,000</b>
<b>Disiplin Kerja -&gt; Kinerja</b>	0,425	0,432	0,096	4,440	<b>0,000</b>

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver. Pertama, variabel kompensasi (H1) menunjukkan nilai p-value sebesar 0,007 ( $< 0,05$ ) dengan nilai t-statistik sebesar 2,710 ( $> 1,96$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima driver, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kedua, variabel motivasi kerja (H2) memiliki nilai p-value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan t-statistik sebesar 3,566 ( $> 1,96$ ), yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki driver, semakin optimal pula kinerja yang dicapai. Ketiga, variabel disiplin kerja (H3) memperoleh nilai p-value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan t-statistik sebesar 4,440 ( $> 1,96$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin baik pula kinerja driver dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

#### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja driver Gojek di Kabupaten Bekasi. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran driver sebagai ujung tombak layanan transportasi berbasis aplikasi, di mana kualitas dan kuantitas layanan sangat dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut.

Penelitian dilakukan terhadap 70 responden driver Gojek dengan metode Partial Least Square (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa model pengukuran (outer model) yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, dibuktikan dengan nilai outer loading di atas 0,70, nilai AVE di atas 0,50, serta composite reliability dan cronbach's alpha yang menunjukkan konsistensi internal yang baik. Pada pengujian model struktural (inner model), nilai  $R^2$  sebesar 0,807 menunjukkan bahwa 80,7% variasi kinerja driver dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan 19,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver. Pertama, kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan p-value 0,007 ( $< 0,05$ ) dan t-statistik 2,710 ( $> 1,96$ ), yang mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan performa driver. Kedua, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ) dan t-statistik 3,566 ( $> 1,96$ ), menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki driver, semakin optimal pula kinerja mereka. Ketiga, disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja driver, dibuktikan dengan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ), t-statistik 3,841 ( $> 1,96$ ), serta nilai koefisien original sample tertinggi sebesar 0,425. Dari penelitian ini menegaskan bahwa kedisiplinan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan platform, dan konsistensi menjalankan tugas, merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja driver Gojek di Kabupaten Bekasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. CV. Penerbit Qiara Media - Pasuruan, Jawa Timur. [www.google.com](http://www.google.com)
- Aditya Wicaksono, D. (2020). Gamifikasi Sistem Kerja dan Siasat Pengemudi Gojek. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(2).
- Ahmad, R. M., & Kuswinarno, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Wilayah Gresik. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(3), 146–157. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i3>
- Ardiawan, K. N., Sari, M. E., & Abdullah, K. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Zaini.
- Binarwati, C. I., Sijabat, R., & Violinda, Q. (2023). Pengaruh Work Motivation, Work Discipline dan Reward Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Grab Di Kota Semarang. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 32–47.
- Diansari, H. E., & Alie, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Driver di Wilayah Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 5207–5222. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2527>
- Dinda, A., Pio, R. J., & Sambul, S. A. . P. (2021). Kompensasi dan Organizational Citizenship Behavior Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 5).
- Faitul, G. M., & Kusdiyanto. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Solo Balapan). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 4(1).
- Fauzan, M. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Jakarta Timur. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Badan Penerbit UNDIP
- Google Play Store. (n.d.). Gojek- Transportasi & Makanan. Diakses pada 1 April 2025, <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.gojek.app&hl=id>
- Hanantijo, G. M. D., & Ekawati, K. R. (2023). The Influence of Work Flexibility, Compensation, and Work Motivation on the Performance of Gojek Drivers in the Gojek Community “CERY” South Jakarta. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 12(1), 915–921. <https://doi.org/10.21275/sr23121190325>
- Haq, M. A., Febriantora, A., & Fuadati, S. R. (2020). *Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online*.
- Harlim, T., & Narundana, V. T. (2024). *Improving Human Resource Performance Through Discipline and Work Environment and Motivation as a Moderating Variable (Case Study of Gojek Drivers in Bandar Lampung)*. *International Journal of Research and Review*, 11(1), 630–635. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20240171>
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik (R. A. Tanjung, Ed.). UR Press.
- Infobekasi. (2024). Kabupaten Bekasi Juara 4 Jumlah Penduduk Terbanyak, Sedangkan Kota Bekasi Posisi 10. Diakses 10 Juni 2025, dari [https://www.instagram.com/p/DCQL7KVze3v/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link](https://www.instagram.com/p/DCQL7KVze3v/?utm_source=ig_web_copy_link)
- Ismail HA. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 708–721. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.x56>
- Jaka Slameta, & Titik Sulastri. (2023). Pengaruh Disiplin, Pendidikan Dan Pelatihan, Job Description, Skill Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Surya Toto Indonesia, Divisi Saniter, Unit Cikupa, Tangerang). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Humaniora (EKSISHUM)*, 3(1). <https://doi.org/10.63494/eksishum.v3i1.92>
- Joseph F. Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (edition 2). SAGE Publications Inc.
- Karim, R. N., Silalahi, E. E., Yunita, T. (2023). *The Effect Of Incentives, Work Motivation And Work Stress On The Performance Of Grab Bike Drivers In Bekasi*. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, Vol.1, No. 2 2023: July
- Kristianti, N. M. E., Ningsih, N. L. A. P., & Yamawati, N. K. S. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDES Eka Budi Sakti Di Desa Seraya. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 27–39. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wmbj>
- Latif, M. F., Suroso, & Karnama, M. M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Driver Gojek di Kabupaten Karawang. 5(4).
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif:Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 978-602-603461-8
- Mayasari, E., Karsim, & Saputra, P. (2023). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 4650–4668.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls. Pascal Books
- Muwaddah, N. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi. *Pusat Jurnal Ilmiah Internasional*.

- Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Kota Batam. *JURNAL DIMENSI*, 10(3), 555–568. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3823>
- Norkhalisah, Budiman, A., & Noorrahman, Moh. F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan.
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). *Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Pitoyo, B. S., & Sulistyowati, A. (2024). *Determinants of employee performance at the Bekasi Jaya*. Jurnal Ilmiah Manajemen UBHARA, 6(1).
- Prastyorini, J., idyawati, N., Kristiawati, I., Kalangi, M. H. E., Priyohadi, N. D., Priyanto, E., Arisanti, D., & Mudayat. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Tirta Samudra. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1).
- Purwaningsih, Martini, P. N. N., Herlambang, T., & Prayogi, Y. R. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *JAFTA*, 5(1), 1–14. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jafta>
- Pungkasan, G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakrie Pipe Industries. Tesis Sarjana, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Putra, T. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Kemayoran [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta]. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/9919>
- Rasminingsih, N. K. N., Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Wardana, I. M. A. (2023). The Effect Of Compensation And Work Motivation On Driver Performance Mediated By Organizational Commitment. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 1(3), 2987–1972. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1.i3.1548-1556>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. *Jurnal Economix*, 8(2).
- Romadhani, A. S., & Utomo, S. B. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Safitri, I. A. N., Djaelani, K. A., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10.
- Saftari, M., Marna, & Sariman. (2021). Analisis Sikap Mahasiswa Terhadap Hasil Belajar Materi Kuliah Statistik Probabilitas. *Kadikma*, 12 No, 108–116.
- Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6).
- Sari, R. K., Rianto, M. R., Fikri, A. W., & Meutia, K. I. (2022). Peranan Motivasi dalam Memediasi Hubungan Pengawasan dan Kinerja Ojek Online Muslim di Kota Bekasi.

- Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 8(02), 1904-1910. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5788>
- Saleh, M., Hidayat, A., & Afiah, E. T. (2023). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Cabang Pandeglang. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i1>
- Santika, E.F. (2024). Aplikasi Transportasi Online Terbanyak Diunduh di RI. Diakses pada 1 April 2025, dari <https://databoks.katadata.co.id/teknologi-telekomunikasi/statistik/4e49e3af7a225fe/aplikasi-transportasi-online-terbanyak-diunduh-di-ri-2023-gojek-juaranya>
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE SEMARANG*, 11(1).
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho Elizabeth, & Purba, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KOPDIT CU Pardomuan Dolok Sanggul. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23(2).
- Sipayung, L. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Medias Oleh Organizational Citizenship Behavior Pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilaya Sumatera (BPSKL)*.
- Sitiambari, T., Hartono, S., & Sudarwati. (2019). Analisis Kinerja Karawan Di CV REGAR SPORT Kabupaten Wonogiri. 03(02). <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v3i02.472>
- Sofiyah, F. R., & Yulinda. (2022). Determination Work Life Balance, Commitment Organization, Work Motivation and Compensation Financial on the Job Satisfaction Generation Millennial Performance as an Intervening Variable (Case Study on Driver Gojek Kota Medan). *Webology*, 19(1), 3230–3242. <https://doi.org/10.14704/web/v19i1/web19213>
- Suryanto, D. (2022). *The Effect of Leadership And Motivation On Employee Performance At Pt. Selago Makmur Plantation Palm Factory Unit Incari Raya Group. INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 108–118. <http://journal.alamatani.com/index.php/invest/index>
- Taftanjani, J. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Aplikasi Grab Di Kota Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Trisnowati, J., & Hendarti, Y. (2023). Kajian Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Karanganyar. *JAMASADA:Journal Of Human Resource Management*, 16(2). <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/8294>
- Top Brand. (2025). Komparasi Brand Sub-Kategori Jasa Transportasi Online 2021-2024. Diakses pada 1 April 2025, dari [https://www.topbrand-award.com/komparasi\\_brand/bandingkan?id\\_award=1&id\\_kategori=6&id\\_subkategori=636](https://www.topbrand-award.com/komparasi_brand/bandingkan?id_award=1&id_kategori=6&id_subkategori=636)
- Tukidi, Adhani, I., & Sari, E. D. D. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BIMBA AIUEO. 2.

- Widiyanto, R., Djaelani, A. K., & Athia, I. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Empiris PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang Martadinata). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 2(0341), 552249.
- Wijaya, Deni. Wahyu. E., & Fauji, Diah. Ayu. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1.
- Yazin, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi PT. Grab Wilayah Bangkalan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 9(2).