



**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Pengemudi Ojek Online di Kota Palembang**
*The Effect of Motivation and Compensation on the Job Satisfaction of
Online Gojek Drivers in Palembang City*

Denty Natali¹⁾, Clara Gloria Koraag^{2*)}, Johan Gunady Ony³⁾

Manajemen, Universitas Katolik Musi Charitas

JL. Bangau No. 60, 9 Ilir, Kec. Ilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114

E-Mail: claragloria471@gmail.com*

**Aksioma: Jurnal
Manajemen**

Vol. 5

No. 1

Halaman 59-73,

Bulan Februari, Tahun 2026

E-ISSN 2828-0997

Abstract

Ride-hailing services in Palembang play an important role in community mobility; however, drivers' job satisfaction remains an issue. Previous studies have shown inconsistent results regarding the influence of motivation and compensation on job satisfaction, indicating a research gap in digital platform-based work. This study aims to analyze the effect of motivation and compensation on the job satisfaction of ride-hailing drivers. A quantitative approach was employed with a sample of 101 respondents, determined using the Lemeshow formula and convenience sampling. Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that motivation and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction, contributing 72.9% of the variance. The novelty of this study lies in testing the model within a nonconventional, flexible work context. Theoretically, this study reinforces motivation and compensation theories in the digital economy and provides empirical contributions to human resource management research.

Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak

Layanan ojek online di Kota Palembang berperan penting dalam mobilitas masyarakat, namun kepuasan kerja pengemudi masih menjadi isu. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang inkonsisten terkait pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, sehingga terdapat kesenjangan penelitian dalam konteks kerja berbasis platform digital. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel 101 responden yang ditentukan menggunakan rumus Lemeshow dan teknik convenience sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 72,9%. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model dalam konteks hubungan kerja fleksibel non-konvensional. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat relevansi teori motivasi dan kompensasi dalam ekonomi digital, serta memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia.

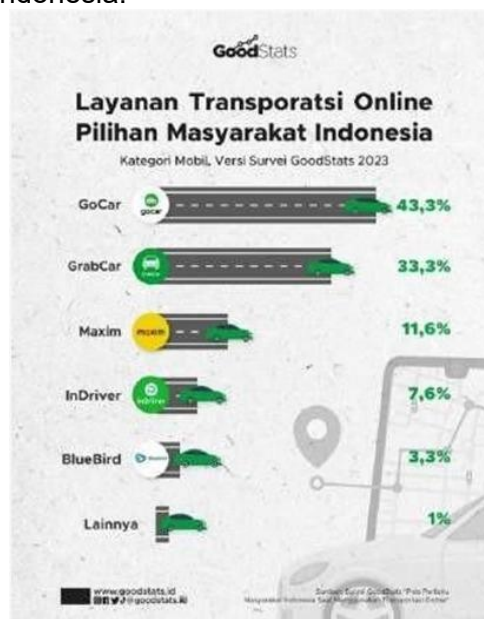
Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Di era digital sekarang, teknologi semakin berkembang pesat. Hampir rata-rata semua kegiatan dipermudah dengan adanya teknologi dan inovasi, salah satunya dalam hal transportasi. Saat ini masyarakat tidak perlu kesulitan dalam hal transportasi karena adanya ojek online. Ojek online adalah sarana transportasi darat yang menggunakan motor dan mobil sebagai kendaraannya untuk mengantar dan menjemput penumpang melalui aplikasi yang memudahkan setiap orang dalam berpergian dari satu tempat ke tempat yang lain dan dapat diakses dengan mudah di smartphone. Tidak hanya mengantar penumpang, ojek online juga bisa digunakan untuk memesan makanan dan mengantar barang.

Ojek merupakan sarana transportasi umum yang sudah ada sejak lama. Namun, seiring berkembangnya zaman, ojek dapat dipesan dengan lebih mudah dan cepat melalui aplikasi. Masyarakat menyambut baik kehadiran ojol yang menawarkan harga miring dibandingkan dengan ojek konvensional atau ojek pangkalan. Pemesanan lewat aplikasi yang praktis kekinian serta cepat membuat orang ramai-ramai menjadi pelanggan ojol. Ojek daring juga mengisi celah kekurangan layanan transportasi publik. Ojek menjadi salah satu jasa penting dalam menunjang kehidupan sehari-hari di masyarakat. Oleh karena itu, beberapa perusahaan jasa transportasi melihat peluang yang besar untuk membuka jasa ojek online di Indonesia. Beberapa di antaranya ialah Gojek, Grab, Maxim, inDrive, Anterin, Asia Trans, dan Okejek.

Palembang merupakan kota dengan jumlah penduduk yang cukup padat dan mobilitas yang tinggi, sehingga sangat membutuhkan jasa transportasi seperti ojek online untuk berpergian, memesan makanan, atau mengantar barang di mana pun dan kapan pun dengan menggunakan jasa tersebut melalui aplikasi di smartphone. Cara tersebut sangat praktis dan cepat sehingga dapat menghemat waktu. Perusahaan jasa ojek online yang ada di Palembang adalah Gojek, Grab, dan Maxim. Tiga jasa ojek online ini merupakan aplikasi yang paling sering digunakan oleh masyarakat di Indonesia.



Gambar 1: Layanan Ojek Online Pilihan Masyarakat Indonesia 2023 (Sumber: Goodstats.id)

Industri transportasi daring di Indonesia telah mengalami eskalasi kompetisi yang signifikan sejak kemunculan Gojek, yang bertransformasi dari penyedia layanan berbasis telepon pada tahun 2010 menjadi ekosistem Super App pada tahun 2015, disusul oleh ekspansi Grab yang telah merintis layanan transportasi sejak tahun 2012 dan memperkuat penetrasi pasarnya di Asia Tenggara melalui diversifikasi layanan seperti GrabBike dan GrabCar. Dinamika pasar ini menjadi semakin kompleks dengan hadirnya Maxim pada tahun 2018, yang memasuki pasar Palembang pada November 2019 dengan membawa strategi price leadership sebagai diferensiasi utama guna menantang dominasi dua petahana tersebut.

Meskipun kehadiran Maxim mampu meningkatkan aksesibilitas transportasi bagi masyarakat dan membuka peluang ekonomi baru, fenomena ini melahirkan kesenjangan penelitian yang krusial terkait keberlanjutan kualitas layanan di tengah kebijakan tarif rendah yang diterapkan. Terdapat dikotomi nyata antara upaya perusahaan dalam mempertahankan keunggulan kompetitif melalui strategi harga murah dan tuntutan untuk menjaga standar profesionalisme sumber daya manusia atau mitra pengemudi. Ketimpangan ini menjadi perhatian serius karena dalam ekosistem layanan berbasis jasa, rendahnya tarif sering kali berisiko menurunkan motivasi kerja dan standar pelayanan pengemudi yang pada akhirnya berpotensi menurunkan tingkat kepuasan pelanggan jika dibandingkan dengan layanan yang telah matang secara operasional seperti Gojek dan Grab, sehingga urgensi untuk mengevaluasi efektivitas manajemen SDM dan kualitas layanan di tengah tekanan persaingan harga yang ketat menjadi aspek yang mendesak untuk diteliti lebih lanjut.

Seiring dengan berjalannya waktu, kompetisi dalam dunia usaha tidak dapat terhindar dari munculnya para pesaing usaha terutama dalam bidang jasa transportasi. Untuk menghadapi persaingan, perusahaan jasa ojek online harus memiliki sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, seperti modal dan metode, tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Hasil yang maksimal memberikan kepuasan bagi pengemudi maupun penumpang. Kompensasi dan motivasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Layanan transportasi online mulai terkenal di Indonesia sejak tahun 2015, yang diprakarsai oleh Gojek. Kemunculan layanan transportasi online ini sempat membuat heboh masyarakat Indonesia, bahkan menjadi isu nasional setelah para sopir ojek konvensional merasa terancam posisinya. Seiring berjalannya waktu, banyak layanan transportasi online yang terus muncul. Hingga tahun 2023 ini, jumlah pengguna transportasi online di Indonesia telah lebih dari 21 juta. Layanan transportasi online masih terus digemari hingga saat ini. Meski sempat terjadi kenaikan harga, nyatanya peminat layanan transportasi online tetap tidak berkurang. Terdapat beberapa alasan yang mendorong orang Indonesia menggunakan layanan transportasi online. Alasan utama orang Indonesia memilih transportasi online dibandingkan dengan transportasi lain ada pada faktor kemudahan. Berdasarkan hasil survei "Pola Perilaku Masyarakat Indonesia Saat Menggunakan Transportasi Online 2023" dari GoodStats yang melibatkan sebanyak 400 responden dari seluruh Indonesia pada bulan Juni lalu, pemakaian aplikasi untuk memesan transportasi online dinilai sangat mudah dan sederhana, sehingga pengguna jarang mengalami kesulitan. Sebanyak 56,8% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Tidak hanya mudah digunakan, transportasi online juga dinilai dapat mengantarkan pengguna ke tujuan dalam waktu singkat. Kecepatan dalam mencapai tujuan menjadi alasan berikutnya mengapa orang Indonesia lebih menggemari transportasi online dibandingkan dengan mode transportasi lainnya.

Selain kedua alasan utama di atas, sebanyak 6,1% responden mengungkapkan bahwa harga layanan transportasi online yang terjangkau merupakan alasan ojol lebih digemari. Jasa transportasi online memang selalu menawarkan promo-promo menarik yang menggiurkan pengguna. Metode pembayaran yang beraneka ragam juga mendorong masyarakat untuk lebih sering menggunakan transportasi online. Sebanyak 5,6% responden merasa lebih nyaman menggunakan transportasi online. Sejalan dengan itu, 2,3% responden juga mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih aman bepergian dengan transportasi online ketimbang mode transportasi lainnya. Fitur keamanan yang tersedia di aplikasi transportasi online membuat pengguna merasa lebih tenang. Dalam keadaan darurat, pengguna bahkan bisa otomatis terhubung dengan emergency hotline.

Permintaan yang terus meningkat terhadap layanan ojek online (ojol) memberikan dorongan motivasi bagi individu untuk menjadikan profesi ini sebagai pekerjaan utama maupun sampingan. Bagi sebagian orang, fleksibilitas waktu yang ditawarkan menjadi alasan utama

untuk memilih menjadi pengemudi ojol. Hal ini memungkinkan pengemudi ojek online untuk mengatur sendiri jadwal kerja sesuai kebutuhan, baik untuk memenuhi kebutuhan hidup utama maupun sebagai pekerjaan tambahan untuk menambah penghasilan. Selain itu, daya tarik berupa kemudahan bergabung, potensi pendapatan yang kompetitif, serta berbagai insentif yang diberikan oleh perusahaan ojek online semakin memotivasi individu untuk menjalani profesi ini. Bagi pengemudi ojek online yang mencari penghasilan tambahan, menjadi pengemudi ojol memberikan peluang untuk memanfaatkan waktu luang secara produktif tanpa terikat aturan kerja yang ketat. Dengan semakin tingginya jumlah pengguna transportasi online, profesi ini menjadi opsi yang menjanjikan dalam mendukung stabilitas ekonomi individu.

Menurut Wulandari dan Mathori (2023), motivasi merupakan kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memengaruhi seseorang untuk memiliki insentif dan ketekunan perilaku dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi merupakan suatu hal yang penting karena merupakan daya penggerak utama bagi karyawan dalam mencapai apa yang diinginkan, sehingga secara tidak langsung perusahaan akan berjalan dengan efektif. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat, dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

Menurut Saputra (2019), motivasi pekerjaan go-jek sebagai pekerjaan pokok, yaitu adanya perbandingan upah yang cenderung tinggi, membuat pengemudi ojek online rela meninggalkan pekerjaan lamanya dan menjadi kango-jek sebagai pekerjaan utama. Ditambah lagi, alasan waktu yang fleksibel membuat para go-jek termotivasi untuk menggeluti usaha ojek online tersebut. Sedangkan motivasi pekerjaan go-jek sebagai sampingan adalah karena pengemudi ojek online mempunyai tujuan lain seperti mengisi waktu luang yang bertujuan untuk melamar pekerjaan, untuk menabung, dan juga karena waktu yang fleksibel membuat pengemudi termotivasi untuk masuk ke pekerjaan go-jek tersebut.

Selain motivasi, kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Juhaeti (2024), terminologi kompensasi dibedakan menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terbagi lagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran pokok (berupa gaji dan upah), bayaran persentasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pengambilan saham, pembagian keuntungan) dan bayaran tertanggung (berupa program tabungan dan anuitas pembelian saham). Kemudian, kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari program perlindungan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja); bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil); dan fasilitas (kendaraan, ruang parkir, tempat ibadah, ruangan kantor). Selanjutnya, kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan atas pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, pengakuan, tanggung jawab, rasa pencapaian) dan lingkungan kerja (kerabat kerja yang menyenangkan, supervisor yang kompeten, kebijakan yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman). Kompensasi finansial berbentuk bonus dan komisi yang dihitung berdasarkan penarikan orderan yang melebihi standar. Sedangkan kompensasi nonfinansial berbentuk insentif bukan uang yang tersedia, misalnya terjaminnya lingkungan kerja, terjaminnya komunikasi yang baik dengan perusahaan.

Kompensasi yang tinggi dapat dijadikan dasar dalam pemberdayaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan. Salah satu faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawan yang berprestasi

tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk pelaksanaan kerja yang tidak perlu yang diakibatkan oleh kurangnya efisiensi dan efektivitas kerja.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia di era ekonomi digital, organisasi dituntut untuk mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif guna mendorong performa mitra pengemudi. Berbagai riset kontemporer menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan transparan menjadi determinan utama dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi, serta kepuasan pengemudi ojek daring. Merujuk pada temuan terbaru, sistem kompensasi yang layak termasuk insentif yang proporsional berkorelasi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja mitra pengemudi, karena hal tersebut memberikan rasa aman secara ekonomi dan memacu produktivitas dalam mencapai target operasional harian (Haqi & Swasti, 2024 ; Sari & Wardhani, 2023). Lebih lanjut, integrasi antara kompensasi dan motivasi kerja yang kuat tidak hanya berperan sebagai dorongan ekstrinsik, tetapi juga memediasi komitmen organisasi di kalangan mitra, yang pada akhirnya meminimalisir angka turnover dan menjaga standar pelayanan jasa tetap konsisten di tengah persaingan pasar yang ketat (Pratama et al., 2023). Oleh karena itu, bagi perusahaan seperti Gojek, Grab, maupun Maxim, merancang skema kompensasi yang kompetitif bukan sekadar biaya operasional, melainkan investasi strategis untuk menjaga kualitas layanan serta loyalitas sumber daya manusia di lapangan.

Pengemudi ojek online diklarifikasikan sebagai mitra oleh perusahaan platform karena adanya hubungan yang setara dan adil antara kedua belah pihak untuk bekerja sama dalam hal tertentu atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan. Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Dengan demikian, kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya aktivitas organisasi/perusahaan.

Pada tanggal 1 Mei 2019, Kemenhub menerapkan aturan baru mengenai tarif ojek online yang tertuang dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 dan menetapkan batas atas dan batas bawah tarif ojek online berdasarkan tiga zona dengan tarif yang berbeda-beda setiap zona (Detik Finance, 2019). Sebagian informasi terbagi menjadi 3 zona, yaitu: zona 1 untuk wilayah Sumatera, Jawa (tanpa Jabodetabek), dan Bali. Zona 2 adalah Jabodetabek. Sementara zona 3 adalah Kalimantan, Sulawesi, NTT, Maluku, dan lainnya. Adapun besaran tarif nett untuk zona dibatasi di bawah Rp1.850 dan batas atas Rp2.300, dengan biaya jasa minimal Rp7.000-Rp10.000. Sementara Zona II memiliki batas bawah Rp2.000 dengan batas atas Rp2.500 dan biaya jasa minimal Rp8.000–Rp10.000. Untuk Zona III, batas bawah Rp2.100 dan batas atas Rp2.600, dengan biaya jasa minimal Rp7.000–Rp10.000.

Penetapan biaya jasa batas bawah, batas atas, maupun biaya jasa minimal ini merupakan biaya jasa yang telah mendapatkan potongan biaya tidak langsung berupa biaya sewa penggunaan aplikasi. Biaya tidak langsung adalah biaya jasa yang ada di dalam pihak aplikator sebanyak maksimal 20%. Kemudian, 80% menjadi hak pengemudi. Selain biaya langsung dan tidak langsung, ada pula biaya jasa minimal (flag fall), yaitu biaya jasa yang dibayarkan oleh penumpang untuk jarak tempuh paling jauh 4 kilometer.



Gambar 2: Tarif Ojek Online Per 1 Mei 2019 (Sumber: KOMPAS.com)

Setelah resmi ditetapkan, para pengemudi ojek online merasa setuju dan puas dengan penetapan aturan baru tersebut. Berdasarkan wawancara, pengemudi ojek online menyebutkan bahwa tarif naik karena BBM yang sudah naik, bahkan para pengemudi ojek online merasa tarif ojek online saat ini masih kurang mencukupi untuk memenuhi kehidupan sehari-hari karena kondisi keuangan sehari-hari yang terus meningkat, serta harga BBM yang semakin hari kian naik. Namun, penetapan tarif ini berdampak pada menurunnya orderan dari customer. Para customer merasa keberatan dan berharap tarif ojek online kembali turun.

Meskipun terdapat indikasi bahwa kenaikan tarif transportasi online berdampak langsung pada stabilitas keuangan konsumen, perilaku penggunaan layanan ini cenderung tetap stabil karena adanya ketergantungan yang tinggi terhadap fungsionalitas dan kemudahan yang ditawarkan. Konsumen saat ini berada dalam posisi dilematis; di satu sisi terdapat sensitivitas harga yang tinggi (*price sensitivity*), namun di sisi lain, transportasi daring telah menjadi kebutuhan esensial yang sulit disubstitusi karena efisiensi waktu dan aksesibilitasnya (Silaban et al., 2021; Sugesti & Aurellea, 2025). Fenomena ini menunjukkan bahwa loyalitas pelanggan dalam industri transportasi online tidak semata-mata didorong oleh harga yang murah, melainkan oleh *perceived value* (nilai kemanfaatan) dan kebiasaan (*habit*) yang terbentuk dalam mobilitas sehari-hari. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian terbaru menegaskan bahwa meskipun konsumen merasa terbebani oleh fluktuasi harga, urgensi untuk menggunakan layanan tersebut sebagai moda transportasi utama tetap dominan, sehingga faktor kenyamanan dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) mampu memitigasi resistensi terhadap kenaikan tarif (Prasetyo & Muamilah, 2024).

Penetapan tarif ojek online sudah lama menjadi kontroversial, bahkan menyebabkan hubungan kemitraan yang memanas antara aplikasi dan pengemudi sehingga memicu aksi unjuk rasa di jalanan. Pada awal tahun 2022, ribuan pengemudi ojek online menggelar aksi di sejumlah kota besar di Indonesia memprotes tindakan salah satu aplikasi yang menurunkan tarif batas bawah untuk penggunaan jasa dalam jarak dekat. Mayoritas responden menjadikan pekerjaan mengemudi ride-hailing yang pengemudi ojek online lakoni sebagai sumber pendapatan satu-satunya (72 persen), sebagian besar responden statusnya sudah berkeluarga (67 persen), serta penghasilan yang dibukukan rata-rata antara Rp 1-6 juta per bulan (81 persen). Para pengemudi merasa bahwa tarif yang ditetapkan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan merasa tidak puas.

Ketidakpuasan kerja pada mitra pengemudi sering kali berakar pada ketimpangan antara beban kerja operasional dan imbal hasil yang diterima. Pada pesanan perjalanan jarak jauh, pengemudi kerap merasakan inefisiensi ekonomi dikarenakan waktu tempuh yang lama dan

biaya operasional (seperti bahan bakar dan perawatan) yang tidak sebanding dengan pendapatan bersih, atau sering disebut sebagai masalah unpaid labor dalam ekonomi gig (Putra & Setyawan, 2024). Kondisi ini diperparah pada pengemudi baru yang cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah akibat adanya kesenjangan antara ekspektasi pendapatan dengan realitas tekanan algoritma yang menuntut produktivitas tinggi. Ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan sistem algoritma pada masa awal bergabung sering kali memicu rasa frustrasi dan intensi untuk berhenti (*turnover intention*), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mitra pengemudi sangat dipengaruhi oleh kematangan strategi kerja dan pemahaman mereka terhadap dinamika pasar (Wijaya & Hidayat, 2023).

Setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang. Hal ini perlu dilakukan karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang dominan. Dengan mengetahui kebutuhan apa yang mendominasi, seorang pemilik atau manajer akan dapat memotivasi dengan jalan memenuhi kebutuhan pekerja tersebut sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Sebanyak 1.000 pengemudi ojek online dan kurir menggelar aksi demonstrasi di depan Istana Merdeka pada Kamis, 29 Agustus 2024. Aksi ini melibatkan berbagai elemen komunitas pengemudi ojek online yang bertujuan untuk menyampaikan aspirasi kepada pemerintah dan perusahaan aplikasi. Aksi ini dilakukan karena pengemudi ojek online merasa semakin tertekan oleh kebijakan perusahaan aplikasi, sementara pemerintah dinilai belum mampu memenuhi rasa keadilan bagi para mitra.

Status operasional ojek daring di Indonesia hingga saat ini masih terjebak dalam area abu-abu (*legal gray area*) akibat belum adanya pengakuan eksplisit dalam undang-undang primer yang mengatur transportasi umum. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan tidak mengklasifikasikan sepeda motor sebagai moda angkutan umum yang sah, yang menyebabkan posisi hukum ojek daring sering kali berbenturan dengan ketentuan hierarki peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (Sari & Wijaya, 2022). Meskipun pemerintah telah mengeluarkan berbagai Peraturan Menteri Perhubungan sebagai respons administratif, regulasi tersebut bersifat turunan dan belum mampu menyelesaikan konflik yuridis fundamental mengenai eksistensi sepeda motor sebagai transportasi publik yang definitif (Pratama, 2023). Ketidakpastian status hukum ini pada akhirnya menciptakan dilema normatif yang signifikan, terutama dalam upaya menjamin perlindungan hukum bagi konsumen maupun kepastian posisi mitra pengemudi dalam ekosistem transportasi nasional (Hidayat et al., 2024).

Pengemudi ojek online menuntut adanya perlindungan hukum untuk mencegah tindakan semena-mena dari perusahaan aplikasi. Ketiadaan landasan hukum yang jelas dinilai memungkinkan perusahaan aplikasi bertindak sewenang-wenang tanpa adanya sanksi tegas dari pemerintah. Pemicu munculnya berbagai aksi protes dari pengemudi ojek online. Selain itu, pengemudi ojek online juga mendesak perusahaan aplikasi untuk memperbaiki skema pembagian komisi. Pengemudi ojek online mengeluhkan potongan komisi yang dinilai terlalu tinggi, sementara seluruh biaya operasional harian, seperti biaya makan, perawatan kendaraan, penggantian pelumas, dan suku cadang, sepenuhnya ditanggung oleh pengemudi. Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Menurut Hasibuan (2021), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan itu, karyawan dapat bekerja tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian, meningkatkan kehadiran, mengurangi kecelakaan, mengurangi stres kerja, dan mengurangi serikat pekerja. Jika karyawan merasa

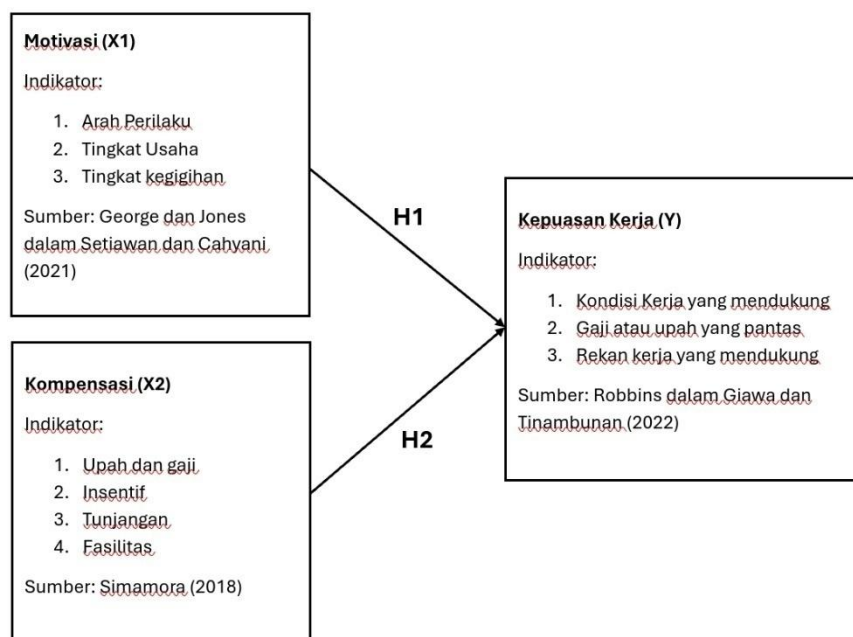
bahwa pekerjaan itu menyenangkan dan menarik, maka dalam melakukan sesuatu akan lebih bersedia memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan seluruh organisasi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, keterkaitan antara kinerja individu, sistem penghargaan, dan kepuasan kerja merupakan siklus yang saling menentukan. Berdasarkan teori keadilan (Equity Theory), karyawan cenderung mengevaluasi hasil yang mereka terima—dalam bentuk reward atau kompensasi—dibandingkan dengan input usaha atau tingkat kinerja yang mereka berikan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang tidak terintegrasi secara adil dengan performa kerja berisiko menurunkan motivasi dan kepuasan kerja, di mana karyawan dengan kinerja rendah yang menerima imbalan lebih sedikit cenderung mengalami penurunan moral kerja yang signifikan sebagai bentuk persepsi ketidakpuasan atas hasil yang diperoleh (Haning et al., 2024; Faiza et al., 2022). Sebaliknya, pemberian reward yang objektif dan berbasis pada capaian kinerja terbukti menjadi determinan utama dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memediasi upaya karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan standar kerja mereka di masa depan (Haning et al., 2024; Martini et al., 2024).

Pekerja yang merasa sudah puas cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran pengemudi ojek online, yang dapat membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota dalam organisasi. Pekerja yang merasa tidak puas cenderung bersikap menentang dalam sebuah hubungan dengan atasan yang terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja digunakan sebagai tujuan organisasi yang merupakan suatu kunci utama bagi keberhasilan organisasi untuk dapat berkembang dan bertumbuh. (Sujati, 2018).

Hasil penelitian Rahayu et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara menurut Bouta dan Wulansari (2020), kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi Gojek Bandung secara parsial dan simultan. Lalu, penelitian Putri et al. (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pengemudi ojek online (GOJEK) di Kota Bekasi. Kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu menjadi alasan peneliti melakukan penelitian ulang dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Pengemudi Ojek Online Di Kota Palembang”

Model Penelitian



Gambar 3: Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian empiris. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif memungkinkan penulis menguji hipotesis melalui analisis statistik, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pengemudi ojek online. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Palembang pada bulan Januari 2025. Kota Palembang dipilih karena memiliki jumlah pengemudi ojek online yang cukup besar serta intensitas aktivitas layanan transportasi online yang tinggi, sehingga sesuai dengan kebutuhan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi ojek online yang aktif di Kota Palembang. Namun, jumlah populasi secara pasti tidak diketahui karena bersifat dinamis dan berubah setiap waktu. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan populasi tidak diketahui (*infinite population*). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow. Dengan tingkat kepercayaan 95% ($Z = 1,96$), proporsi sebesar 0,5 dan margin of error 10%, diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 96 responden. Untuk meningkatkan keakuratan data, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 101 responden dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kemudahan akses terhadap responden. Teknik ini dipilih karena memudahkan penulis untuk memperoleh data secara langsung dari pengemudi yang sedang beroperasi dan bersedia mengisi kuesioner. Kriteria responden adalah pengemudi aktif yang telah menjalani profesi minimal selama enam bulan agar mampu memberikan penilaian yang relevan terhadap variabel yang diteliti. Dasar pemilihan responden mengacu pada keterjangkauan dan kesesuaian karakteristik dengan populasi, sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat mewakili kondisi lapangan secara umum.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, dengan skala pengukuran Likert lima tingkat, dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Data primer diperoleh dari jawaban responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai referensi seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen lain yang mendukung penelitian. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan maupun parsial. Selain itu, dilakukan pula uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pemilihan metode ini sejalan dengan tujuan penelitian untuk menganalisis secara kuantitatif pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online di Kota Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas atau tidaknya suatu draf isi dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabelnya. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari r tabel statistika dengan jumlah responden 100, $df = n - 2$, besar $df = 101 - 2 = 99$, dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh r tabel sebesar 0,1956.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,807	0,1956	VALID
	X1.2	0,813	0,1956	VALID
	X1.3	0,724	0,1956	VALID
	X1.4	0,864	0,1956	VALID
	X1.5	0,808	0,1956	VALID
	X1.6	0,756	0,1956	VALID
	X2.1	0,738	0,1956	VALID

Kompensasi (X2)	X2.2	0,771	0,1956	VALID
	X2.3	0,776	0,1956	VALID
	X2.4	0,714	0,1956	VALID
	X2.5	0,767	0,1956	VALID
	X2.6	0,709	0,1956	VALID
	X2.7	0,745	0,1956	VALID
	X2.8	0,720	0,1956	VALID
	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,839	0,1956
Y2		0,795	0,1956	VALID
Y3		0,820	0,1956	VALID
Y4		0,757	0,1956	VALID
Y5		0,886	0,1956	VALID
Y6		0,853	0,1956	VALID

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, indikator pernyataan kuesioner yang diajukan kepada pengemudi ojek online Palembang memiliki nilai hitung $> r$ tabel (0,1956). Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's alpha $> 0,70$ dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach's alpha $< 0,70$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,876	0,70	RELIABEL
Kompensasi (X2)	0,882	0,70	RELIABEL
Kepuasan Kerja (Y)	0,904	0,70	RELIABEL

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, motivasi memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,876, kompensasi memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,882, sedangkan pada kepuasan kerja nilai Cronbach's alpha sebesar 0,904. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuisisioner adalah reliabel untuk mengukur motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28021128
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.040
	Negative	-.063

Test Statistic	.063
Asymp.Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh data bahwa di dalam pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov mempunyai nilai yang dapat memenuhi persyaratan signifikansi uji normalitas, yaitu memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ atau sebesar 0,20. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa data di dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka data tersebut dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
(Constant)	-1.841	1.562		-1.179	.241		
X1_TOTAL	.276	.082	.236	3.380	.001	.555	1.802
X2_TOTAL	.572	.059	.681	9.735	.000	.555	1.802

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa Motivasi dan Kompensasi memiliki nilai Tolerance $0,555 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,802 < 10$. Berdasarkan hasil tersebut, tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas/tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
(Constant)	-1.841	1.562		-1.179	.241	
X1_TOTAL	.276	.082	.236	3.380	.001	
X2_TOTAL	.572	.059	.681	9.735	.000	

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh bahwa uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pengujian Glejser didapatkan nilai signifikansi pada variabel Motivasi ke Kepuasan Kerja pengemudi ojek *online* di Kota Palembang sebesar 0,001, lalu pada variabel Kompensasi ke Kepuasan Kerja pengemudi ojek *online* di Kota Palembang sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut berada di atas syarat signifikansi pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pengujian Glejser sebesar 0,05. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa pada semua variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan variabel secara langsung dari pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	-1.841
X1_TOTAL	.276
X2_TOTAL	.572

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1.841 + 0,276 X_1 + 0,572 X_2$$

Hal ini menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta yang ada sebesar -1,841 berarti bahwa kepuasan kerja akan sebesar -1,841 jika motivasi dan kompensasi bersifat konstan atau sama dengan nol (pada saat x_1 dan $x_2 = 0$, maka $a = -1,841$).
2. Nilai koefisien motivasi (X_1) sebesar 0,276, yang artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka akan memengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,276 satuan dalam arah yang sama (berpengaruh positif).
3. Nilai koefisien pada variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,572 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka akan memengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,572 satuan dalam arah yang sama (berpengaruh positif).

Uji Kelayakan Model

1. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila nilai hitung $> F$ tabel dengan signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat. Uji F digunakan untuk melihat signifikan model regresi, apakah model regresi penelitian layak digunakan.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1435.371	2	717.685	135.273	.000 ^b
	Residual	519.936	98	5.305		
	Total	1955.307	100			

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $> F$ tabel, yaitu sebesar $135,273 > 3,09$, maka tolak H_0 , yang berarti model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel Y .

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen memengaruhi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.729	2.303

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh bahwa di dalam pengujian koefisien determinasi dengan menggunakan Adjusted R Square adalah sebesar 0,729, yang artinya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menjelaskan variabel dependen tersebut.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	-1.179	.241
X1 TOTAL	3.380	.001
X2 TOTAL	9.735	.000

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi 0,001, di mana nilai signifikansi tersebut < 0,05. Nilai t hitung adalah 3,380, lebih besar dari t tabel 1,660, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kepuasan kerja pengemudi ojek *online* di Palembang. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pengemudi ojek *online* di Kota Palembang diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan dan Esthi (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mendorong semangat kerja dan memberikan dorongan positif dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,000, di mana nilai signifikansi tersebut < 0,05. Nilai t hitung adalah 9,735, lebih besar dari t tabel 1,660, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja pengemudi ojek *online* di Palembang. Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompensasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pengemudi ojek *online* di Kota Palembang diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2022) yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak, seperti gaji yang sesuai, pembayaran tepat waktu, serta insentif berbasis kinerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan rasa aman finansial dan memenuhi harapan mitra terhadap imbalan yang diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online di Kota Palembang. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, keduanya diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pengemudi serta semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pengemudi.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti penggunaan teknik convenience sampling dalam pengumpulan data yang dapat membatasi generalisasi hasil terhadap seluruh populasi pengemudi ojek online di Palembang. Selain itu, penelitian ini hanya mempertimbangkan dua variabel bebas, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang mungkin juga memengaruhi kepuasan kerja, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan pelanggan, atau kestabilan pendapatan. Oleh karena itu, meskipun hipotesis yang diajukan dapat diterima, hasil temuan ini harus dipahami dalam konteks terbatasnya ruang lingkup penelitian.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat dan adil bagi pengemudi ojek online. Penelitian ini juga menjadi referensi penting bagi perusahaan penyedia layanan ojek online untuk memperbaiki sistem motivasi dan kompensasi mereka guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas pengemudi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas variabel yang diuji, menggunakan metode campuran (mixed methods), serta memperluas cakupan geografis dan temporal agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi. Selain itu, studi longitudinal juga sangat dianjurkan untuk memahami dinamika perubahan kepuasan kerja dalam jangka panjang, khususnya seiring dengan perubahan kebijakan dan teknologi dalam perusahaan aplikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *remik*, 7(1), 166–176.
<https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Alfiana, R., Violinda, Q., & Hesty Utami, R. P. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DRIVER OJEK ONLINE DI KOTA SEMARANG. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 2(1).
- Amar, M., Sumardjo, M., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab. *Business Management, Economic, and Accounting*, 2, 834–847.
- Citation Sanubari, F., & Amalia, S. (2019). Gambaran Kepuasan Kerja pada Pengemudi Layanan Jasa Transportasi Ojek Online. *Cognicia*, 7(1), 77–94.
<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia>
- Dani, N., Asnawi, A., & Arfani, M. (2025). Pengaruh Work-life balance, Motivasi, Self-efficacy, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Kota Surabaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6, 351–369.
<https://doi.org/DOI:1047467/elmal.v6i1.5924>
- Darma, G., Wicaksono, K., Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I.G., & Abiyasa, A. P. (2023). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 6, 232–244.
- Gee, M. N., Manao, A., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6, 63–72.
- J Mapasa, V. F., Nelwan, O. S., Uhing, Y., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengemudi Grab di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1023–1029.
- Kurniawan, M. A., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab di Kecamatan Buleleng. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 8, 196.
- Kurniawati, O., Aribowo, H., & Wirapraja, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dalam Bekerja dan Technology Acceptance Model Sebagai Mediasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Komparasi Pada Mitra Go-Jek dan Grab di Surabaya). *Teknika*, 11(1), 69–76.
<https://doi.org/10.34148/teknika.v11i1.459>

- Lengkap, N., Rafi, P., & Tafsili, M. (2023). *PT Aneka Tambang Tbk Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0 Studi Kasus Pengembangan SDM*.
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10, 86–92.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. CV. Alfabeta Bandung.
- Saputra, A. W., Wijaya, H., Fakultas Ekonomika, B., Bisnis, D., Satya, K., Prapto, W., Fakultas Ekonomika, Y., Kristen, U., & Wacana, S. (2019). Mengapa Go-Jek? Studi mengenai motivasi pengemudi Go-Jek di Salatiga. *Dinamika Sosial Budaya*, 21(1), 13–18. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>
- Setiawan, I., & Esthi, R. B. (2021). Kepuasan Kerja Pengemudi Transportasi Online di Indonesia. *FORUM EKONOMI*, 23(4), 781–790. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Setiawan, S., & Cahayani, A. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Transaksi*, 13, 76–86. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/transaksi/article/view/3184/1470>
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya* (R. Damayanti & F. Hutari, Eds.; 1st ed.). PT. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=h26CEAAAQBAJ&lpg=PP1&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Widodo, U., Indriyatni, L., Yuliati, & Wahyuningsih, S. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Reward dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 487–506. <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe>