

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 11, 2023, Halaman 214-225
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10248117)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10248117>

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pengemudi Ojek Online di Kota Palembang

Nathania Evelyne Felicia¹, Livanny Anggreni², Meilin Sherly Anzaini³, Rosalina Mettathirta⁴
¹²³⁴Program Studi S1 Manajemen, Universitas Katolik Musi Charitas Palembang
E-mail : nathanianiak07@gmail.com¹, livannyanggrenis@gmail.com²,
meilinsherly0508@gmail.com³, jkr969@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online di kota Palembang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *convenience sampling* dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang pengemudi ojek online di Palembang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis menggunakan bantuan program SPSS dan koefisien determinasi. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa pengaruh Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek *online* di kota Palembang.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja*

Article Info

Received date: 10 November 2023

Revised date: 20 November 2023

Accepted date: 27 November 2023

PENDAHULUAN

Aset perusahaan atau bisnis yang paling signifikan adalah orang-orangnya, yang bertugas menjalankan aturan perusahaan dan operasi sehari-hari. Sumber daya manusia hanya dapat berjalan sejauh ini tanpa dukungan peralatan yang tepat dan prosedur efisiensi tinggi. Hasil kinerja terbaik hanya dapat dicapai melalui manajemen yang paling efisien dari sumber daya manusia yang tersedia. Ini akan memastikan bahwa pekerja puas saat mereka bekerja. manajemen sumber daya manusia, seperti yang didefinisikan oleh Simamora (2006), adalah proses di mana organisasi memanfaatkan, mengembangkan, mengevaluasi, memberi kompensasi, dan mengelola sumber daya manusianya.

Dua faktor kunci yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja adalah kompensasi dan motivasi. Husein (2007:16) menyatakan bahwa remunerasi mencakup "setiap dan semua informasi yang dipublikasikan oleh karyawan," termasuk "setiap dan semua informasi keuangan yang disediakan oleh perusahaan," seperti gaji, penghasilan, insentif, bonus, premi, perawatan, asuransi, dan sebagainya. "Semua yang dilaporkan oleh karyawan, termasuk namun tidak terbatas pada gaji pokok, komisi, bonus, premi, tunjangan, dan asuransi." adalah yang dimaksud dengan kompensasi. Selain insentif gaji, bisnis juga menawarkan kompensasi insentif intensif kepada karyawan. Kompensasi insentif didasarkan secara finansial pada bonus, bonus, dan keputusan komite dibuat sesuai dengan instruksi di bawah standar. Insentif non-keuangan, di sisi lain, lebih berupa imbalan daripada uang, seperti dalam bentuk hubungan bisnis yang efektif yang didasarkan pada imbalan daripada uang, seperti hubungan bisnis yang efektif. Karena adanya hubungan yang setara dan adil antara kedua belah pihak untuk bekerja sama dalam isu tertentu berdasarkan prinsip dasar saling membutuhkan, kebolehan, penguatan, dan manfaat, perusahaan platform mengklasifikasikan driver ojek online sebagai mitra. Kompensasi merupakan sarana yang digunakan oleh pelaku usaha untuk berinteraksi dengan karyawannya, sekaligus menjadi motivator bagi calon karyawan dan menjadi penghalang bagi perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja.

Upah yang tinggi dapat menjadi landasan bagi sumber daya manusia untuk diberdayakan secara lebih efektif dan efisien. Ketika seseorang menerima gaji yang tinggi, itu berarti perusahaan akan mendapat manfaat paling banyak dari mereka dan juga dari karyawan yang bersangkutan. Tinggi atau rendahnya produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi besarnya remunerasi. Karyawan yang menerima gaji lebih tinggi cenderung berprestasi lebih tinggi. Karena ada begitu banyak orang yang berkinerja tinggi, akan ada lebih sedikit uang yang dihabiskan untuk melaksanakan pekerjaan yang tidak perlu yang dihasilkan dari tenaga kerja yang kurang efisien dan produktif. Pada intinya, ada dua kategori kompensasi khususnya remunerasi moneter dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi, dan Kompensasi moneter dalam bentuk asuransi dan tunjangan pension yang diterima di luar pekerjaan (Hartatik, 2014:215).

Suatu organisasi harus mampu menumbuhkan lingkungan yang akan memotivasi staf untuk tumbuh dan bekerja lebih baik. Menawarkan kompensasi yang adil dan memadai adalah salah satu tindakan bisnis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja dengan menawarkan remunerasi. 2014 (Tarigan).

Memiliki tenaga kerja yang termotivasi sangat penting karena meningkatkan produktivitas, moral, dan kesehatan. Disengagement karyawan dan ketidakhadiran mungkin hasil dari kurangnya motivasi. Moral yang rendah di antara karyawan dapat merugikan kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya dan menghasilkan keuntungan di pasar. Menurut Moekijat (2002:5), motivasi berperan sebagai katalisator tindakan. Ini karena kebutuhan seseorang berdampak pada dorongannya untuk bekerja.

Setiap orang memiliki kebutuhan yang unik, oleh karena itu penting untuk memiliki pemahaman yang kuat tentang kebutuhan yang dimiliki oleh semua manusia. Karena setiap orang pada dasarnya memiliki kebutuhan yang dominan, maka hal ini diperlukan. Mengetahui persyaratan mana yang paling penting dapat memungkinkan pemilik atau manajer menginspirasi karyawan ini dengan menyediakan kebutuhan mereka, memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik.

Setiap orang memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Manusia terlibat dalam berbagai aktivitas karena keinginan untuk memuaskan dorongan itu. Kepuasan kerja menurut Abdurrahmat (2006) merupakan salah satu jenis sikap emosional yang membuat seseorang menghargai dan menikmati pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja adalah jenis kepuasan yang dapat dialami di tempat kerja berkat pencapaian tujuan profesional, penempatan, perawatan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Ketika seorang karyawan memiliki pekerjaan yang mereka senangi, mereka akan memprioritaskan pekerjaannya daripada uang atau keuntungan dari tempat kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari pandangan optimis terhadap pekerjaan seseorang, yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya tanpa merasa terbebani olehnya.

Peningkatan produktivitas, perputaran yang lebih rendah, kehadiran yang lebih baik, lebih sedikit kecelakaan, lebih sedikit stres terkait pekerjaan, dan lebih sedikit serikat pekerja adalah semua manfaat dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Karyawan akan lebih siap untuk melakukan upaya ekstra di tempat kerja untuk kepentingan seluruh organisasi jika mereka menganggap pekerjaan mereka menyenangkan dan menarik. Karyawan yang berkinerja buruk akan mendapatkan keuntungan yang lebih sedikit dan kurang senang dengan pekerjaannya. (www.kompasiana.com).

Kepuasan karyawan berkorelasi dengan perilaku perusahaan yang melampaui persyaratan pekerjaan dan posisi, yang dapat membantu beban kerja dan tingkat stres karyawan. Pekerja yang tidak puas sering menunjukkan penolakan ketika berhadapan dengan seorang manajer yang menunjukkan perilaku tidak produktif. Kepuasan kerja digunakan sebagai tujuan organisasi dalam organisasi karena sangat penting untuk kemampuan mereka untuk berhasil dan berkembang. (Sujati 2018).

Membayar karyawan secara adil dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Menurut Herman (2013), tingkat kepuasan kerja individu berkorelasi positif dengan jumlah uang yang mereka terima atas usaha mereka. Korelasinya nyata, seperti yang ditunjukkan oleh studi Herman. Kelangsungan hidup di pasar yang sangat kompetitif saat ini akan bergantung pada seberapa baik

organisasi menggunakan sumber daya manusianya, yang pada gilirannya akan bergantung pada seberapa baik organisasi tersebut mencapai tujuannya dan menggunakan uangnya. Menghitung remunerasi secara akurat adalah kemenangan.

Menurut ulasan fakta Mulawarman, et al. (2021), sebagian besar responden merasa bahwa PT Gojek Indonesia cabang Samarinda telah membayar mereka terlalu rendah. Ini terjadi ketika responden tidak senang dengan insentif baru yang lebih rendah. Hal ini dikarenakan responden tidak senang dengan gaji mereka saat ini. Wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti mengungkapkan bahwa perubahan yang dilakukan pada sistem poin, seperti penurunan hadiah dari 20 poin yang mendapat Rp50.000 menjadi Rp40.000, menjadi akar penyebab ketidakbahagiaan responden. Tidak ada konsistensi dalam temuan investigasi tersebut di atas. Oleh karena itu, studi lebih lanjut diperlukan untuk menentukan dampak gaji terhadap kepuasan di tempat kerja.

Kadek dkk. (2015) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kepuasan kerja ketika diperiksa melalui lensa dari lima kategori kebutuhan (fisiologis, keamanan, faktual, penghargaan). Kadek dkk. (2015) menemukan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan di lima kategori tuntutan (fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri). satu di antara yang terbaik Pekerja lebih cenderung termotivasi dengan memenuhi tuntutan sosial, keamanan, dan fisiologis mereka dalam urutan itu. prediktor Kebutuhan sosial karyawan, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan fisiologis semua berperan dalam mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja. Faktor-faktor seperti keseimbangan pekerjaan-keluarga, opsi perjalanan, dan bonus kehadiran semuanya berperan. Terutama suasana homey yang merasuki kantor,

Menurut Hermawan (2016), insentif dan gaji berpengaruh positif dan cukup besar terhadap seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Kompensasi ternyata berpengaruh positif terhadap kebahagiaan pekerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,511 (atau 51,1% mendukung) menurut penelitian *The Effect of Compensation on Employee Job Satisfaction*. Beberapa bisnis menawarkan bonus kepada semua pekerja terlepas dari kinerjanya, sementara yang lain mengikat bonus dengan tujuan tertentu yang tercapai, semuanya dengan tujuan membuat pekerja lebih puas dan antusias dengan pekerjaan mereka. Gaji konsisten, diberikan tepat waktu setiap bulan, dan menurut karyawan sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja karyawan.

Jasa transportasi online merupakan salah satu kategori bisnis di bidang jasa yang berkembang cukup pesat di Indonesia. Di Indonesia, layanan transportasi online pertama kali ditawarkan oleh dua bisnis besar: Gojek dan Grab. Platform layanan on-demand dengan kantor pusatnya di Singapura, Grab didirikan di Malaysia. Anthony Tan memulai Grab pada Juni 2011. Grabtaxi akhirnya tersedia pada 2013 di sejumlah negara Asia Tenggara, termasuk Filipina, Singapura, dan Thailand. 2014 melihat rilis aplikasi ini di Indonesia dan Vietnam juga. Diawali dengan layanan transportasi, bisnis ini kini menawarkan layanan tambahan yang dapat diakses melalui aplikasi smartphone, termasuk pesan antar dan pembayaran makanan. Di Indonesia, fitur grabpay dan OVO sudah bisa digunakan untuk membayar layanan Grab. (www.pranataprinting.com). Bisnis yang baru berdiri (Grab), penyedia layanan ojek berbasis aplikasi, berkembang di lima kota: Prabumulih, Lahat, Pagar Alam, Lubuklinggau, dan Muara Enim. Selain itu, Grab kini resmi tersedia di Bandara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin (SMB II Palembang). (www.sumsel.tribunnews.com). Rasio bagi hasil 90:10 digunakan Grab untuk pengemudi ojek (grab bike). Menurut sistem ini, hasil yang diperoleh pengemudi adalah 90%, sedangkan Grab hanya akan menghemat biaya perjalanan sebesar 10%. Dengan begitu, bisa dipastikan penghasilan pengemudi adalah Rp 25.000 saat mitra driver menyelesaikan pesanan dengan tarif Rp 22.500 (www.tipkerja.com). Selain itu, Grab menawarkan santunan tidak langsung berupa program asuransi BPJS Ketenagakerjaan, yang meliputi perolehan Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). (www.kaltim.antaranews.com).

Nadiem Makarim memulai bisnis Gojek. Nadiem, yang sering menggunakan transportasi ojek, mengamati pengemudi ojek menghabiskan sebagian besar waktunya untuk menunggu penumpang. Pengemudi ojek justru akan mendapat lebih banyak uang jika terus mencari penumpang. Nadiem juga mengamati bahwa moda transportasi ini tidak tersedia seperti moda lainnya, sehingga lebih sulit untuk ditemukan. Nadiem membutuhkan ojek yang bisa dipanggil kapan saja. Peristiwa ini menginspirasi Nadiem Makarim untuk memulai perusahaan aplikasi Gojek Indonesia yang resmi diperkenalkan ke masyarakat umum pada 13 Oktober 2010. Layanan

ini menghubungkan penumpang dengan pengemudi. Pemesanan mudah menggunakan sistem Call Center, dan saat itu masih ada sekitar 20 driver ojek online Gojek Indonesia. Gojek melihat ekspansi luar biasa di Indonesia tahun lalu. (www.markey.id/blog). Selain Jakarta dan Bandung, perusahaan rintisan (Gojek), penyedia layanan ojek berbasis aplikasi, tumbuh di lima kota lainnya. Menurut data yang dikumpulkan dari email promosi Gojek yang dikirim ke semua penggunanya, perusahaan ini beroperasi di Medan, Palembang, Semarang, Balikpapan, dan Yogyakarta. (www.tekno.kompas.com). Gojek menggunakan struktur bagi hasil 80:20 dengan drivernya, dimana 80% untuk driver dan 20% untuk perusahaan. Untuk setiap km, Gojek mengenakan tarif dasar sebesar Rp3.000. Berdasarkan perbandingan di atas, pengemudi menerima Rp. 2.400 (80%) untuk setiap kilometer, sedangkan perusahaan gojek hanya menerima Rp. 600 (20%). (www.tipkerja.com).

Pengemudi Gojek menerima pembayaran dari PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) dan pungutan yang dipungut langsung kepada konsumen. Berdasarkan poin yang diperoleh driver Gojek untuk setiap layanan yang diberikan, kompensasi ditentukan. Selain itu, PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) menawarkan santunan tidak langsung berupa program asuransi BPJS melalui ketenagakerjaan, seperti menerima jaminan kematian dan cacat melalui BPJS (JKK dan JKM). (www.gojek.com)

Perusahaan harus melakukan penilaian kinerja yang berfungsi sebagai alat pemantauan untuk menjaga kualitas barang dan jasanya. Salah satu tujuan utama dari layanan ojek online adalah berusaha merebut hati konsumen dengan menawarkan layanan sebaik mungkin. Pengemudi ojek online harus memiliki kinerja yang baik untuk memuaskan pelanggannya. Konsumen ojek online lebih banyak ketika driver ojek online berkinerja baik. Di sisi lain, kuantitas konsumen ojek online menurun berbanding lurus dengan kinerja pengemudi ojek online.

Berdasarkan penjelasan di atas, perusahaan ojek online perlu memperhatikan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh para pengemudi ojek online karena dapat berdampak positif terhadap kinerja. Perusahaan ojek online yang memberikan kualitas dalam kehidupan kerja sesuai dengan kebutuhan pengemudi ojek online akan mengalami produktivitas dan kinerja sumber daya manusia yang tinggi. lebih baik. (www.money.kompas.com). Menurut Hackney (2012), kepribadian dapat memprediksi dan berdampak pada bagaimana pengemudi ojek online berinteraksi satu sama lain di tempat kerja. Jika seorang pengemudi memiliki kepribadian yang positif, mereka akan dapat berkomunikasi dengan pengemudi lain dan mengembangkan hubungan kerja yang kuat.

Fenomena terhadap motivasi perusahaan itu ke pengemudi ojek online itu untuk membantu mereka dalam pekerjaan orang lain menjadi driver sebagai lapangan tenaga kerja mereka. Jadi minat untuk menjadi pengemudi ojek online itu menjadi sifat resmi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka yang menjadi sebagai pekerjaan utamanya serta bertujuan untuk motivasi pengemudi gojek terkait minat mereka.

Fenomena permasalahan tersebut terkait dengan strategi penetapan tarif pemerintah tahun 2019. Tarif dasar ojek online diatur menggunakan Kepmenhub nomor 348 untuk mencegah terjadinya perselisihan antar mitra. Kompensasi yang dibayarkan oleh PT.Application Karya Anak Bangsa (Gojek) dan PT. Grab Indonesia (Grab) kepada mitranya, terutama pengemudi, mengalami penurunan. Dengan kenaikan harga ojek online langsung, kini ada dua sumber pendapatan driver Gojek dan Grab: tarif yang menjadi sumber pendapatan utama mereka, dan bonus. Pendapatan pengemudi sama sekali tidak terpengaruh oleh kenaikan tarif dan justru dinaikkan. Kompensasi yang diperoleh pengemudi ojek online mengalami penurunan dari maksimal Rp. 160.000 menjadi Rp. 80.000 sebagai akibat turunnya penetapan undang-undang insentif dari kebijakan yang telah dibuat (www.bisnis.tempo.co). Karena offbid pengemudi, kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan menurun sebagai akibatnya. Offbid adalah pemogokan pengemudi yang dilakukan dengan menonaktifkan aplikasi secara massal dan menolak pesanan penawaran dalam waktu yang ditentukan. Yan Sulistyو mengklaim bahwa ketika tarif dinaikkan, ada bahaya yang tidak dapat dihindari terkait dengan industri yang menyebabkan masalah dengan tarif yang berfluktuasi. Akibatnya, dalam pengaturan komersial, jika tarif driver online naik, insentif pasti akan menurun sebagai hasilnya.

Aturan pemerintah ini dibuat untuk menanggapi permintaan dari mitra atas kenaikan tarif. Untuk mencegah perselisihan antar mitra, penetapan harga dasar ojek online diatur dengan

Kepmenhub nomor 348. Yan mengklaim, untuk mencegah perselisihan antar mitra, ditetapkan tarif dasar ojek online. Bagi para pengemudi ojek online, hal ini menimbulkan kekacauan.

Mereka memprotes keputusan menaikkan tarif perjalanan langsung atas nama pengemudi ojek online. Akibat kebijakan pengurangan hadiah besar, para pengemudi ojek online merasa tidak mampu membeli kebutuhan pokok. Pengemudi khawatir akan kehilangan dan penurunan klien yang menggunakan layanan transportasi online karena kenaikan harga perjalanan langsung untuk ojek online. Pengemudi ojek online tidak setuju dengan adanya penetapan kebijakan yang berakibat pada penurunan pendapatan karena isu yang menimpa mereka secara khusus adalah hilangnya insentif dimana jika kebijakan baru ditetapkan maka insentif yang diberikan perusahaan kepada pengemudi akan berkurang. dikurangi dimana dalam hal pemberian insentif tidak sesuai dengan standar perusahaan pada umumnya dapat merugikan mitra. Sebenarnya, insentif operator hanya dikurangi akibat kenaikan tarif. (www.sumsel.tribunnews.com).

Dari 8 Juni hingga 10 Juni 2021, lebih dari 100.000 pengemudi Gojek dan Grab dilaporkan berpartisipasi dalam aksi mogok nasional, menurut Sudarsono (2021). Pengurangan insentif pengemudi untuk layanan GoSend dan GrabExpress Sameday Delivery menjadi penyebab pemogokan yang meluas. Insentifnya sekarang adalah Rp1.000 untuk pengiriman antara tanggal 1 dan 8 dan Rp2.000 untuk pengiriman antara tanggal 10 dan 14. Pengemudi layanan GoSend dan GrabExpress Sameday Delivery diberikan insentif sebesar Rp. 10.000 untuk lima pengiriman, Rp. 30.000 untuk delapan pengiriman, dan Rp. 45.000 untuk sepuluh pengiriman sebelum kebijakan baru diterapkan. Wiwit mengklaim pengurangan insentif terjadi akibat merger Grab dan Gojek dengan Tokopedia. Pada 8 Juni 2021, manajemen Gojek dan Grab resmi menyatakan perubahan insentif. Pengemudi melakukan pemogokan atau membatalkan penawaran sebagai akibat dari penyesuaian program insentif. Di situlah diduga kebijakan Grab dan Gojek merugikan pengemudi. (www.bisnis.tempo.co).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian empiris. Penelitian empiris didefinisikan oleh Sugiyono (2017 : 2) sebagai suatu prosedur yang dapat dirasakan melalui indra manusia dan memungkinkan orang lain melihat dan belajar dari teknik yang digunakan berdasarkan pengalaman langsung atau pengalaman langsung didefinisikan. Penelitian ini menjelaskan bagaimana motivasi dan konsentrasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online di kota Palembang .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil uji penelitian yang dilakukan meliputi: uji validitas, uji reabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji t (hipotesis) dan koefisien determinasi. Hasil pengujian data dan pembahasan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	93	93%
Perempuan	7	7%
Total	100	100%

Sumber : data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki- laki sebanyak 93 orang (93%) sedangkan karyawan perempuan sebanyak 7 orang (7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan bidang pekerjaan ini lebih dipahami oleh pihak laki-laki dibandingkan perempuan. Karena pekerjaan yang langsung terjun kelapangan mencari orderan didominasi pekerjaan berat harus dilakukan oleh pihak laki-laki.

Karakteristik Berdasarkan Umur Responden**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Umur Responden**

Usia	Frekuensi	Presentase
17-26	35	35%
27-36	42	42%
37-46	17	17%
47-56	6	6%
Total	100	100%

Sumber : data primer yang diolah.

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 70 responden yang berumur 17-26 tahun sebanyak 35 orang (35%), umur 27-36 tahun sebanyak 42 orang (42%), umur 37-46 sebanyak 17 orang (17%), umur 47-56 sebanyak 6 orang (6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden didominasi oleh pengemudi yang berusia 27-36 tahun, dimana usia tersebut merupakan usia yang produktif dan memiliki tenaga berlebih untuk melakukan pekerjaan menjadi pengemudi ojek online.

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jabatan Responden**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	18	18%
1-2 Tahun	31	31%
3-4 Tahun	51	51%
Total	100	100%

Sumber : data primer yang diolah

Dari Tabel diatas diketahui bahwa responden dengan lama bekerja <1 Tahun sebanyak 18 orang (18%), responden dengan lama bekerja 1-2 Tahun sebanyak 31 orang (31%), responden lama bekerja 3-4 Tahun sebanyak 43 orang (51%). Hal ini menunjukkan bahwa lama kerja pengemudi ojek *online* paling banyak berkisar 3-4 tahun. Hal ini dikarenakan para pengemudi merasa nyaman dengan pekerjaan tersebut.

Statistik Deskriptif

Skala Likert digunakan sebagai skala pengukuran untuk setiap pernyataan kuesioner . Skala lima tingkat untuk menilai preferensi respons . Kuesioner survei berisi 23 pernyataan terkait kompensasi , motivasi, dan kepuasan kerja , dengan rincian 8 pertanyaan untuk variabel kompensasi ,9 pertanyaan untuk variabel motivasi, dan 6 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja. Berikut merupakan hasil statistic deskriptif yang telah diuji.

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif Kompensasi

Item kuisioner	N	Pernyataan	Rata-rata total skor	Skor rata-rata variabel
X _{1.1}	100	Pembagian upah sudah sesuai dengan kinerja saya	4,43	4,5075
X _{1.2}	100	Upah saya yang diberikan mencukupi kebutuhan	4,55	
X _{1.3}	100	Pemberian insentif harian sudah sesuai dengan peraturan	4,54	
X _{1.4}	100	Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja yang saya lakukan	5,59	
X _{1.5}	100	Perusahaan memberikan tunjangan lainnya diluar penghasilan rutin	4,49	
X _{1.6}	100	Nilai tunjangan yang diberikan	4,46	

		perusahaan adalah layak	
X _{1.7}	100	Pemenuhan fasilitas sebagai driver telah terpenuhi	4,53
X _{1.8}	100	Perusahaan memfasilitasi konseling bagi para driver	4,47

Tabel 5. Hasil Statistik Deskriptif Motivasi

Item kuisisioner	N	Pernyataan	Rata-rata total skor	Skor rata-rata variabel
X _{2.1}	100	Saya telah menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	4,39	4,51444
X _{2.2}	100	Saya sudah menjalankan pekerjaan sesuai SOP instansi	4,56	
X _{2.3}	100	Saya harus bekerja dengan giat agar kebutuhan rumah tangga	4,61	
X _{2.4}	100	Saya bersedia memperbaiki kesalahan yang saya lakukan	4,48	
X _{2.5}	100	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif	4,46	
X _{2.6}	100	Saya selalu serius dalam menyelesaikan pekerjaan	4,44	
X _{2.7}	100	Saya harus memberikan usaha yang lebih dalam menyelesaikan orderan dengan tepat waktu	4,65	
X _{2.8}	100	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	4,55	
X _{2.9}	100	Saya selalu berusaha mencapai hasil kerja terbaik	4,49	

Tabel 6. Hasil Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Item kuisisioner	N	Pernyataan	Rata-rata total skor	Skor rata-rata variabel
Y _{1.1}	100	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	4,04	4,16167
Y _{1.2}	100	Lokasi kerja saat ini memiliki keselamatan lingkungan yang aman dan nyaman	4,12	
Y _{1.3}	100	Penghasilan yang saya terima sesuai dengan standar sistem perusahaan yang berlaku	4,15	
Y _{1.4}	100	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan	4,13	
Y _{1.5}	100	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam bekerja	4,25	
Y _{1.6}	100	Tidak ada diskriminasi diantara sesama pekerja	4,28	

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk dapat diukur dengan uji reliabilitas. Suatu survei dianggap akurat atau dapat diandalkan jika responden memberikan jawaban yang konsisten dan stabil terhadap pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2016), suatu pertanyaan survei dianggap reliabel (layak) jika Cronbach's alpha lebih besar dari 0.60, dan tidak dapat diandalkan jika kurang dari 0.60.

Tabel 7. Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Cut Point	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,633	0,60	RELIABEL
Motivasi (X2)	0,686	0,60	RELIABEL
Kepuasan Kerja (Y)	0,902	0,60	RELIABEL

Sumber : data primer yang diolah.

Berdasarkan pada tabel, nilai *Cronbach's Alpha pada variabel* Kompensasi sebesar 0,633, Motivasi sebesar 0,686, Kepuasan Kerja sebesar 0,902 dimana hasil ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,60 (*cut point*), sehingga instrumen penelitian pada ketiga variabel tersebut dapat dikaitkan telah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,053 ^c

Sumber : data primer yang diolah.

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pengujian normalitas untuk 100 responden memiliki nilai *asym sig.* sebesar 0,053 yang lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas digunakan digunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dan nilai cutoff-nya adalah nilai Tolerance 0,10 atau nilai VIF 10 (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinieritas ditabulasikan di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kompensasi(X1)	0,928	1,077
Motivasi (X2)	0,928	1,077

a. *Dependent Variable* : Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah

Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, maka multikoleniaritas dari 10.00, maka multikoleniaritas juga tidak mungkin terjadi pada data (dan sebaliknya), dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10.00, maka multikoleniaritas juga tidak mungkin terjadi pada data. Karena nilai Tolerance dan VIF untuk kedua variabel tersebut identic (masing-masing 0,928 dan 1,077), maka tabel tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Jika nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka data tersebut dapat dinyatakan bebas dari multikoleniaritas.

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kompensasi (X1)	0,594
Motivasi (X2)	0,079

Berdasarkan tabel 4.10 Data tidak bersifat heteroskedastisitas jika nilai sig lebih besar dari 0,05 (atau lebih kecil dari -0.05). Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai p-value untuk variabel Kompensasi adalah 0,594, sedangkan nilai p-value untuk variabel Motivasi adalah 0,079, yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas di antara kedua variabel tersebut.

Uji F

Imam Ghozali (2016) menjelaskan bahwa statistik F menunjukkan apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F yang diperoleh dengan nilai yang tertera pada tabel F. Asumsi bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen ditolak jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA						
	Model	Sum Squares	Df	Mean Square	f	Sig
1	Regression	41.160	2	20.580	9.393	0,000 ^b
	Residual	153.36170	2.191			
	Total	194.52172				

Sumber : Data primer yang diolah.

Diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat di prediksi kedua variabel X berpengaruh untuk variabel Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,460 ^a	0,212	0,189	1,480

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diperoleh bahwa didalam pengujian koefisien determinasi dengan menggunakan *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.189 yang artinya kemampuan kompensasi dan motivasi sebesar 18,9% sedangkan sisanya 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji-t bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas secara individual (parsial) dapat menjelaskan variabel terikat. Berdasarkan tabel Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,016 dimana nilai signifikansi tersebut $< 0,05$, nilai t hitung adalah 2,464 lebih besar dari t tabel 1,984 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek *online* di Palembang. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi

ojek *online* di Kota Palembang diterima.

- b. Variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi 0,007 dimana nilai signifikansi tersebut $<0,05$, nilai t hitung adalah 2,805 dari t tabel 1,984 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek *online* di Palembang. Hal ini berarti hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek *online* di Kota Palembang diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online di kota Palembang
Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa faktor Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online karena ada hubungan positif terhadap kepuasan kerja karena kesenangan kerja karyawan akan terpengaruh dan lebih semangat dalam bekerja.
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online di kota Palembang
Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa faktor Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena memiliki motivasi kerja yang diberikan secara adil kepada karyawan yang mempengaruhi motivasi karyawan secara langsung dan akan berdampak langsung terhadap seberapa puas mereka dengan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka keterbatasan dan saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan ojek *online*
Sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan para mitra pengemudi ojek *online* di Kota Palembang, khususnya dalam pemberian kompensasi. Disarankan bahwa perusahaan ke depannya harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang layak maka akan mendorong kinerja pengemudi menjadi lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja pengemudi ojek *online*.
2. Bagi Pengemudi ojek *online*
Untuk pengemudi ojek *online* agar lebih meningkatkan kinerja dengan baik sehingga para mitra pengemudi ojek *online* dapat menikmati pekerjaannya tanpa terbebani sehingga kepuasan kerja para mitra dapat meningkat. Maka saran untuk pengemudi ojek *online* agar dapat bekerja dengan optimal dan juga mencintai pekerjaannya karena memiliki tingkat komitmen yang tinggi dalam dirinya memahami visi, misi, tujuan, bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan serta dapat meningkatkan performa kinerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Dalam menentukan pengemudi ojek *online* setidaknya dipilih yang benar-benar pekerja tetap. Sebaiknya melakukan eksplorasi dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain yang digunakan oleh penelitian ini, seperti faktor lingkungan kerja, stress kerja, dan lain sebagainya agar peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan tema dari penelitian ini.
4. Pada penelitian terdapat keterbatasan yaitu peneliti belum melakukan pengujian sub sampel melihat kemungkinan kepuasan dari dua perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pengujian tersebut sehingga data penelitian lebih efisien dan mempunyai hasil yang lebih baik.

Referensi

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrap Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>

- Cahyanti, D., Lie, D., Efendi, E., & Sherly, S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 49–56. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/88>
- Damayanti, N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *Modus*, 31(2), 207–226.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Erlina. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. *Uin Suska Riau*, 13(1), 1. <http://repository.uin-suska.ac.id/15443/>
- Haq, M. A., Febriantora, A., & Fuadati, S. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9), 1–15.
- Iroth, A., Lengkong, V. ictor P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107.
- Karomah, N. G., & Aldiansyah, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.263>
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2), 320–343. <https://doi.org/10.36312/jime.v6i2.1426>
- Nurhidayah, F.-. (2018). Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10(2), 179–186. <https://doi.org/10.28932/jam.v10i2.1083>
- Pada, K., & Otomotif, P. (2023). *The effect of job satisfaction and compensation on performance of employees in multinational automotive company*. 6, 2206–2214.
- Permata Sari, D., & lima Krisna, N. (2021). a Review Literature Employee Performance Mode: Locus of Control, Motivation, Job Satisfaction and Compensation. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(5), 872–881. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5.943>
- Rangkuti, D. A. (2020). Motivasi Kerja dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 153–160.
- Runkat, A. J., & Aulia, I. N. (2019). The Influence of Motivation, Leadership Style, and Compensation on Organizational Commitments at PT. Dharma Guna Wibawa. *International Journal of Innovative Science and ...*, 4(7), 675–680. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT19JUL018.pdf>
- Saputra, D. H., Sulianti, D., Syaharudin, M., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang (The Influence Of Compensation And Motivation On The Job Satisfaction And Employees Performance Of Perusahaan Daerah Air. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014*.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2020). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 227–237.
- Sunrowiyati, H. &. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerjaGuna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi (Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, volume 4*, 41–51.

- Tarigan, L. L. (2014). Peranan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 3(No. 1), 50.
- Wijaya, T., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. 3(2).
- Wulandary Bouta, C., & Wulansari, P. (2020). *the Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction of Gojek Bandung Driver Partner*. 7(2), 2385–2392.
- Zainuri, & Mundakir. (2018). The effect of compensation and motivation on the performance of civil servants with job satisfaction as an intervening variable. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36.
- Balai Teknologi Polimer. (2011). Peningkatan Kinerja Organisasi. (<https://polimer.bppt.go.id/id/berita-dan-artikel/artikel/peningkatankinerjaorganisasi>).
- Bisnis.com. (2019). Potongan Insentif Didemo, Gojek: Berlaku untuk semua Ojek Online. ([https://bisnis.tempo.co/read/1245132/potongan-insentif didemogojek-berlaku-untuk-semua-ojek-online/full&view=ok](https://bisnis.tempo.co/read/1245132/potongan-insentif-didemogojek-berlaku-untuk-semua-ojek-online/full&view=ok)).
- Bisnis.tempo.co. (2018). Driver Grab kini dapat Perlindungan kerja BPJS Ketenagakerjaan. (<https://bisnis.tempo.co/read/1106501/driver-grab-kinidapat-perlindungan-kerja-bpjs-ketenagakerjaan>).
- Fahmi A. B. (2021). 80% Mitra Gosend Mogok 3 Hari, Tokopedia Beri Peringatan Penjual. (<https://katadata.co.id/desysetyowati/digital/60bf573b11ded/80mitra-gosend-mogok-3-hari-tokopedia-beri-peringatan-ke-penjual>).
- Francisca C. R. (2021). 100 Ribu Pengemudi Gojek dan Grab Mogok massal, (<https://www.google.co.id/amp/s/bisnis.tempo.co/amp/1470515/100-ribupengemudi-gojek-mogok-massal-begini-pangkal-masalahnya>).
- Gojek. (2020). Info poin & Insentif untuk Driver gojek dan goCar: (<https://driver.go-jek.com/s/article/Info-Poin-dan-Insentif-untuk-DriverGojek-dan-GoCar>).
- Gojek. (2018). Go-JEK dan BPJS Ketenagakerjaan sediakan kemudahan akses layanan Jaminan social untuk mitra pengemudi. (<https://www.gojek.com/blog/gojek/go-jek-dan-bpjs-ketenagakerjaanbandung/>).
- Grab. (2018). Pilih Gabung Gojek atau Grab? Baca Perbandingannya. (<https://tipkerja.com/pilih-gabung-gojek-atau-grab/>).
- Grab. (2020). Sistem gaji Grab 2020. (<https://tipkerja.com/sistem-gaji-grab/>).
- Grab. (2021). Mitra Grab (Ojek Online) Dilindungi Program BPJS Ketenagakerjaan. (<https://kaltim.antaranews.com/berita/105090/mitragrab-ojek-online-dilindungi-program-bpjs-ketenagakerjaan>).
- InfoJek. (2021). Perhitungan Grabbike Terbaru 2021 Insentif Dan Penghasilan Sebulan. (<https://www.infojek.com/perhitungan-grabbike/>).
- InfoJek. (2021). Perhitungan Bonus Gojek Semua Daerah 2021. (<https://www.infojek.com/bonus-gojek/>). Diakses 10 Oktober 2021.
- Pranata printing. (2021). Sejarah Singkat Perusahaan Aplikasi Grab dan Perkembangannya. (<https://www.pranataprinting.com/sejarah-singkatperusahaan-aplikasi-grab-dan-perkembangannya/>).
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 36-43.
- Tribun Sumsel. (2019). Pengamat: Pemotongan Insentif sudah tepat, Untuk Jaga Keseimbangan Ekosistem Bisnis (online). Terbit 6 September 2019. (<https://sumsel.tribunnews.com/2019/09/06/pengamat-pemotonganinsentif-sudah-tepat-untuk-jaga-keseimbangan-ekosistem-bisnis>).