

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 12, January 2026, P. 110-118
E-ISSN: 2986-6340
Licenced by CC BY-SA 4.0
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18074590>

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi Transportasi Online Grab di Kota Palembang

The Influence of Compensation and Motivation on the Performance of Grab Online Transportation Drivers in Palembang City

Erika Florensia^{*1}, Cindy Mulyawati², Florence Hendrata³, Alnov Martin⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas, Palembang

Email korespondensi: erikaflorensia9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kualitas pelayanan terhadap kinerja pengemudi transportasi online Grab di Kota Palembang. Fenomena persaingan yang semakin ketat dalam industri transportasi online menuntut perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan pengemudi sekaligus menjaga kualitas pelayanan agar kinerja tetap optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pengemudi Grab di Kota Palembang. Variabel independen yang diuji adalah kompensasi dan kualitas pelayanan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pengemudi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian diharapkan dapat menunjukkan bahwa kompensasi yang layak serta kualitas pelayanan yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pengemudi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Grab dalam merumuskan strategi kompensasi dan peningkatan kualitas layanan guna mendukung kepuasan pelanggan serta kinerja pengemudi yang berkelanjutan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pengemudi.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation and service quality on the performance of Grab online transportation drivers in Palembang City. The increasingly intense competition in the online transportation industry requires companies to pay attention to driver welfare while maintaining service quality to ensure optimal performance. This research uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to Grab drivers in Palembang City. The independent variables tested are compensation and service quality, while the dependent variable is driver performance. Data analysis is conducted using multiple linear regression. The results of this study are expected to show that adequate compensation and good service quality have a positive and significant effect on improving driver performance. This study provides practical implications for Grab management in formulating compensation strategies and improving service quality to support customer satisfaction and sustainable driver performance.

Keywords: *Compensation, Motivation, Driver Performance*

Article Info

Received date: 19 December 2025

Revised date: 22 December 2025

Accepted date: 29 December 2025

PENDAHULUAN

Perkembangan transportasi online di Indonesia semakin pesat seiring kemajuan teknologi informasi. Salah satu perusahaan yang berperan besar adalah Grab, perusahaan asal Singapura yang sebelumnya dikenal sebagai GrabTaxi. Grab hadir dengan visi merevolusi industri transportasi agar lebih aman, nyaman, dan efisien bagi masyarakat perkotaan Sukoco, (2017).

Grab pertama kali beroperasi di Indonesia di tujuh kota besar, yaitu Jakarta, Bandung, Surabaya, Bali, Padang, Medan, dan Makassar. Dalam perkembangannya, jumlah pengguna Grab meningkat hingga 600% hanya dalam satu tahun, dan pendapatan mitra pengemudi naik sekitar 40–70% lebih tinggi dibandingkan sopir konvensional. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran Grab tidak hanya mempermudah mobilitas masyarakat, tetapi juga membuka peluang ekonomi baru di sektor informal digital.

Sebagai bentuk komitmen terhadap ekonomi nasional, Grab meluncurkan program investasi “Grab 4 Indonesia” dengan total nilai US\$ 700 juta ($\pm$ Rp 9,3 triliun). Program ini difokuskan pada tiga bidang utama: (1) pembangunan pusat riset dan pengembangan (R&D Center), (2) pendanaan bagi startup dan technopreneur lokal, serta (3) pengembangan sistem pembayaran digital GrabPay Credits melalui kerja sama dengan Bank Mandiri, Lippo Group, dan Nobu Bank.

Melalui investasi ini, Grab berperan penting dalam mendorong transformasi digital, menciptakan lapangan kerja baru, dan memperkuat inklusi keuangan di Indonesia. Dengan demikian, pertumbuhan Grab tidak hanya berdampak pada sektor transportasi, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kemajuan ekonomi digital nasional.

Kota Palembang menjadi salah satu wilayah ekspansi Grab di Pulau Sumatera sejak tahun 2016. Kehadiran Grab di Palembang mendapat sambutan positif karena mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap layanan transportasi yang cepat, aman, dan terjangkau. Seiring meningkatnya penggunaan aplikasi transportasi online, Grab terus memperluas layanan seperti GrabBike, GrabCar, GrabExpress, dan GrabFood.

Berdasarkan data Grab Palembang (2024), jumlah mitra pengemudi aktif mencapai lebih dari 8.000 orang. Pertumbuhan ini sejalan dengan meningkatnya permintaan masyarakat terhadap layanan transportasi digital di kawasan perkotaan dan pinggiran. Grab berperan penting dalam membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat lokal, khususnya di sektor informal digital yang fleksibel.

Selain itu, Grab turut mendukung pertumbuhan ekonomi daerah melalui kerja sama dengan pelaku UMKM lokal dan penyedia layanan logistik, seperti pengantaran makanan dan barang melalui GrabFood dan GrabExpress. Program Grab 4 Indonesia juga memberikan manfaat nyata bagi mitra di Palembang, antara lain melalui akses pembiayaan kendaraan dan kepemilikan smartphone untuk menunjang operasional kerja.

Dengan demikian, keberadaan Grab di Palembang tidak hanya memperkuat sistem transportasi perkotaan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan masyarakat, efisiensi mobilitas, serta pertumbuhan ekonomi berbasis digital di Sumatera Selatan.

Kinerja pengemudi merupakan ukuran sejauh mana seorang pengemudi Grab mampu melaksanakan tugasnya secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar pelayanan perusahaan. Kinerja ini tidak hanya diukur dari jumlah order yang diselesaikan, tetapi juga dari ketepatan waktu penjemputan, kualitas pelayanan, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta kemampuan menjaga kepuasan pelanggan. Menurut Robbins (2006), kinerja adalah hasil dari fungsi kemampuan dan motivasi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya, kinerja pengemudi Grab akan optimal apabila mereka memiliki kemampuan berkendara yang baik, disiplin waktu, dan motivasi kerja yang tinggi. Pengemudi merupakan ujung tombak perusahaan karena berinteraksi langsung dengan pelanggan. Oleh sebab itu, kinerja pengemudi menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan operasional Grab. Pengemudi yang memiliki kinerja baik akan mampu meningkatkan kepuasan pelanggan, memperkuat citra perusahaan, serta meningkatkan pendapatan dan produktivitas layanan. Sebaliknya, jika kinerja menurun misalnya sering terlambat, membatalkan order, atau mendapatkan rating buruk hal tersebut akan berdampak negatif terhadap kepercayaan konsumen dan reputasi Grab.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengemudi antara lain kompensasi, motivasi kerja, disiplin, serta kondisi lingkungan kerja. Kompensasi yang layak dan transparan mampu mendorong pengemudi untuk bekerja lebih giat karena merasa jerih payah mereka dihargai. Motivasi kerja juga sangat penting, baik yang bersifat intrinsik seperti kebanggaan atas pekerjaan maupun ekstrinsik seperti insentif dan bonus. Selain itu, dukungan teknologi, sistem aplikasi yang stabil, serta situasi

jalan raya yang kondusif turut berpengaruh terhadap efektivitas kerja pengemudi. Dengan demikian, kinerja pengemudi dapat diukur melalui indikator seperti kualitas kerja, kuantitas order, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja Robbins, (2006), Poluakan, (2016).

Kompensasi dan motivasi kerja berperan penting dalam membentuk kinerja pengemudi Grab. Kompensasi yang adil, tepat waktu, dan sesuai beban kerja dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas pengemudi. Di sisi lain, motivasi yang tinggi membuat pengemudi lebih bersemangat mengejar target order, menjaga rating pelanggan, dan memberikan pelayanan yang optimal.

Selain kompensasi, faktor motivasi juga sangat menentukan kinerja pengemudi. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar pengemudi mengaku lebih bersemangat mengejar bonus dibanding sekadar menarik order biasa, karena tarif dasar tidak cukup menutupi biaya operasional seperti bahan bakar dan perawatan kendaraan. Hal ini memperkuat teori motivasi Herzberg dan Vroom yang menyebutkan bahwa insentif merupakan pendorong utama peningkatan produktivitas. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan pencapaian target serta kepuasan kerja pengemudi ojek online JBBE, (2022). Dengan demikian, motivasi finansial maupun non-finansial menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja mitra Grab.

Namun, kinerja pengemudi tidak hanya ditentukan oleh kompensasi dan motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi eksternal. Dari wawancara, pengemudi menyebutkan bahwa rating sering turun karena faktor di luar kendali, seperti kemacetan, GPS error, atau pelanggan yang cerewet. Selain itu, target insentif dianggap tidak selalu realistis di Palembang karena tingkat permintaan tidak setinggi kota besar lain, sehingga pengemudi harus bekerja lebih lama (lebih dari 10 jam per hari) untuk mencapainya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa jam kerja, kepuasan pelanggan, serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja pengemudi transportasi online JIRM (2021).

Dalam era digital, persaingan antar perusahaan transportasi online semakin ketat. Grab Indonesia sebagai salah satu pemain utama menghadapi tantangan mempertahankan kinerja pengemudi agar tetap efisien dan produktif. Kinerja pengemudi menjadi indikator penting keberhasilan layanan karena merekalah yang berinteraksi langsung dengan pelanggan.

Kinerja pengemudi (*driver performance*) dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan order tepat waktu, menjaga rating pelanggan, mematuhi standar layanan, serta mempertahankan jumlah order harian sesuai target. Menurut Robbins, (2006), kinerja mencakup kualitas, kuantitas, efektivitas, dan komitmen kerja. Dalam konteks Grab, kinerja ini berkaitan erat dengan dua faktor utama yaitu kompensasi finansial dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan kompensasi dan motivasi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pengemudi Grab di Palembang. Ketidakjelasan insentif, motivasi untuk mengejar bonus, kendala rating, hingga target yang sulit dicapai menggambarkan adanya fenomena bisnis yang relevan untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengemudi Grab di Palembang” dengan tujuan menganalisis sejauh mana faktor kompensasi dan motivasi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pengemudi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi transportasi online Grab di Kota Palembang?

2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi transportasi online Grab di Kota Palembang?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada data berupa angka yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antar variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi transportasi online Grab yang beroperasi di Kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan secara sengaja agar sesuai dengan kebutuhan penelitian Sekaran & Bougie, (2017) Kriteria responden yang dipilih antara lain:

- a. memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan agar dianggap memahami sistem kerja Grab

Dengan teknik ini, peneliti berharap data yang terkumpul lebih fokus, relevan, dan dapat menggambarkan kondisi sebenarnya di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden yang telah memenuhi kriteria purposive sampling. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah diadaptasi dari teori Imam (2019) untuk variabel Kompensasi, Harwinda, (2020) untuk variabel Motivasi dan Robbins, (2006) untuk variabel kinerja karyawan. Setiap item pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, dari skala “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.” Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari kuesioner sehingga dapat ditarik kesimpulan yang valid secara statistik. Analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dari uji kelayakan instrumen, statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model, dan ditutup dengan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil dari penyebaran kuesioner penelitian beserta analisis tabulasi pernyataan dengan menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS

Analisis Data

1. Uji Kelayakan Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel . Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Butir Soal	r hitung	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,808	VALID
	X1.2	0,791	VALID
	X1.3	0,723	VALID
	X1.4	0,602	VALID
	X1.5	0,604	VALID

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Butir Soal	r hitung	Keterangan
Motivasi (X2)	X2.1	0,734	VALID
	X2.2	0,724	VALID
	X2.3	0,653	VALID
	X2.4	0,624	VALID
	X2.5	0,512	VALID
	X2.6	0,478	VALID

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja

Variabel	Butir Soal	r hitung	Keterangan
Kinerja (Y1)	Y1.1	0,711	VALID
	Y1.2	0,669	VALID
	Y1.3	0,736	VALID
	Y1.4	0,553	VALID
	Y1.5	0,718	VALID
	Y1.6	0,415	VALID

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2025.

Memperlihatkan bahwa 190 pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini memiliki nilai r hitung dari masing-masing pertanyaan tersebut Hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian ini telah teruji validitasnya.

a. Uji Reliabilitas

Tabel 5 hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Crombach Alpha Hitung	Cronbach Alpha Standard	Kesimpulan
Kompensasi	0,740	0,60	Reliabel
Motivasi	0,681	0,60	Reliabel
Kinerja Pengemudi	0,716	0,60	Reliabel

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2025.

Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas pada Tabel 4.11 untuk variabel Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja pengemudi didapat nilai Cronbach's Alpha ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0.6 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan pada setiap variabel tersebut instrumentnya telah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini telah dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. setelah dilakukan serangkaian pengujian asumsi klasik, hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak lolos pada uji normalitas. Hal ini terlihat dari distribusi residual yang tidak mengikuti pola normal, baik melalui hasil uji statistik maupun grafik Normal P-P Plot. Berbagai upaya telah dilakukan untuk memperbaiki masalah tersebut, termasuk melakukan transformasi data, pemeriksaan ulang terhadap pola residual, serta penanganan outlier. Dari total 190 data yang dianalisis, beberapa data pencilan telah dihapus agar model menjadi lebih stabil. Meskipun demikian, distribusi residual tetap belum memenuhi asumsi normalitas secara sempurna. Namun karena jumlah data besar dan hasil analisis tetap konsisten, model regresi tetap dapat digunakan menggunakan metode bootstrap yang tidak mensyaratkan distribusi normal.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	7,440	1,403		5,304	0,000
Kompensasi	0,232	0,069	0,262	3,371	0,001
Motivasi	0,552	0,80	0,538	6,922	0,000

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2025.

Pada tabel 6 Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditunjukkan pada tabel, diperoleh nilai konstanta sebesar 7,440, koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,232, dan koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,552. Kedua variabel independen tersebut memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,001 untuk Kompensasi dan 0,000 untuk Motivasi, yang keduanya berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa baik Kompensasi maupun Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

$$Y = 7,440 + 0,232 X_1 + 0,552 X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hasil Bootstrap

Tabel 7 Hasil Pengujian Bootstrap

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Constant	0,003	
Kompensasi	0,001	H1 : Diterima
Motivasi	0,000	H2 : Diterima

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada SPSS, uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel TX1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berada di bawah batas 0,05, sehingga H1 dinyatakan diterima. Artinya, TX1 berpengaruh signifikan terhadap TY. Demikian pula, variabel TX2 memiliki nilai signifikansi 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 turut diterima, menandakan bahwa TX2 berpengaruh signifikan terhadap TY. Hasil bootstrap pada output SPSS semakin memperkuat bahwa kedua variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sehingga meskipun uji normalitas tidak sepenuhnya terpenuhi, hasil regresi tetap dapat dipercaya dan layak digunakan dalam analisis.

2. Uji F

Uji ini dibuat di taraf signifikansi 0,05. regresi bisa difungsikan buat memperkirakan variabel bebas jika nilai signifikansi F lebih kecil dari 0.05.

Tabel 8 Hasil Uji F

F	Sig.
130,827	0,000

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2025.

Berdasarkan tabel diatas uji simultan / uji F menggunakan SPSS adalah sebesar 130,827 nilai F signifikan 0,000 ini < daripada 0,05. Hal tersebut menunjukkan Kompensasi dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pengemudi Grab di Kota Palembang. Dengan demikian, model penelitian dianggap baik dan layak untuk dilanjutkan.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,764	0,583	0,579	1,174

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2025.

Berdasarkan tabel terlihat nilai *Adjusted R square* sebesar 0.579. Hal ini berarti bahwa Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh sebesar 57,9 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pengemudi Grab (Y1)

Hasil uji Bootstrap menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Grab di Kota Palembang. Artinya, setiap peningkatan pada kompensasi baik berupa pendapatan pokok, bonus harian, insentif perjalanan, maupun fasilitas kerja dari Grab akan secara langsung meningkatkan kualitas kinerja pengemudi.

Dalam konteks pengemudi Grab, kompensasi mencakup seluruh bentuk penghargaan finansial dan non-finansial yang diterima pengemudi ketika melaksanakan pekerjaannya. Penghasilan yang layak, pemberian bonus yang transparan, serta ketersediaan fasilitas kerja seperti aplikasi yang stabil dan dukungan teknis, menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat kerja dan kesediaan pengemudi untuk memberikan pelayanan terbaik.

Hasil Survei menunjukkan dominasi pengemudi laki-laki, yaitu 149 dari 190 pengemudi (78,42%) diantara sampel penelitian ini, Laki-laki pada umumnya memikul peran sebagai pencari nafkah utama dalam rumah tangga sehingga tingkat partisipasi kerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Akibatnya, pekerja laki-laki biasanya lebih serius dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan harapan mereka dari segi pendapatan dan kedudukan dibandingkan pekerja perempuan. Hampir semua laki-laki yang telah mencapai usia kerja adalah hasil dari kegiatan ekonomi. Selain itu, tingkat partisipasi perempuan dalam pekerjaan lebih rendah karena perempuan cenderung lebih mudah berhenti bekerja karena faktor biologis, seperti berhenti bekerja setelah menikah (Amron, 2009).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Salsabila (2021) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver GrabBike di Jakarta, dan juga diperkuat oleh penelitian Yazin (2022) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab di Bangkalan. Konsistensi temuan ini memperkuat bukti bahwa kompensasi merupakan variabel strategis dalam meningkatkan kinerja pekerja di sektor transportasi online.

Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa penguatan sistem kompensasi merupakan salah satu faktor paling penting yang mampu meningkatkan kinerja pengemudi Grab di Kota Palembang.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pengemudi Grab (Y1)

Hasil uji Bootstrap menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, yang berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Grab di Kota Palembang.

Lebih jauh lagi, nilai koefisien X_2 (0,552) bahkan lebih besar dibanding X_1 (0,232), sehingga motivasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja.

Motivasi dalam konteks pengemudi Grab mencakup dorongan internal (seperti kebutuhan finansial keluarga, rasa tanggung jawab, dan kebanggaan bekerja) serta motivasi eksternal (seperti bonus, insentif, rating pelanggan, dan target harian). Ketika motivasi pengemudi meningkat, maka mereka akan bekerja lebih cepat, lebih ramah pada pelanggan, menjaga kualitas pelayanan, dan aktif memenuhi target.

Berdasarkan hasil responden, kelompok usia yang paling dominan adalah usia 18-25 tahun sebanyak 97 orang (51,05%). Dimana dalam rentang usia muda ini sangat memengaruhi motivasi kerja karena berada pada fase awal karier, memiliki energi fisik lebih tinggi, lebih cepat beradaptasi dengan teknologi aplikasi, dan lebih agresif dalam mengejar target poin dan bonus. Produktivitas pekerja dalam rentang usia produktif 15-60 tahun diperkirakan akan meningkat. Hal ini terutama karena karyawan dalam kelompok usia ini umumnya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang lebih besar (Suyono, 2013). Berliner & Tal (2018) mengemukakan bahwa usia memengaruhi minat seseorang untuk bekerja sebagai pengemudi ojek daring.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Binarwati, Sijabat & Violinda (2023) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver transportasi online di Semarang. Penelitian Dhia Pramana & Listyawati (2025) juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja driver Grab, selaras dengan hasil penelitian ini.

Pada pengemudi Grab, teori ini sangat relevan karena pendapatan mereka sangat bergantung pada kinerja harian. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi mereka untuk mengejar pendapatan dan bonus, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pendorong utama kinerja pengemudi Grab di Palembang dibanding faktor lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja pengemudi Grab di kota Palembang maka penelitian ini dapat menarik kesimpulan, sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab di kota Palembang
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi grab di kota Palembang

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka disarankan hal-hal berikut:

1. metode pengumpulan data sebaiknya tidak hanya menggunakan kuesioner tertutup, tetapi ditambah dengan wawancara mendalam (in-depth interview), observasi lapangan, atau diskusi kelompok (FGD). Hal ini akan membantu peneliti memahami kondisi nyata pengemudi Grab, termasuk tantangan sehari-hari, beban kerja, dan faktor-faktor emosional yang tidak tercapture melalui kuesioner.

REFERENSI

Adinda, E. H. (2025). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*.

- Aditya, R., & Uisman, B. (2024). Dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengemudi transportasi online Maxim di Kota Palembang. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*.
- Aidy, S., & Abdurahman, S. (2023). Work motivation and work discipline on the performance of Grab drivers in Palembang. *Jurnal Inovasi Ekonomi dan Investasi*, 4(1). <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>
- Alya, A., & Akbar, N. (2022). Pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi Grab di Kota Magelang [Skripsi, Universitas].
- Angriani, J. (2024). Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver Grab di Samarinda [Skripsi, Universitas].
- Fachruirazi. (2023). Pengaruh kompensasi, prestasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ony Sarmani.
- Fahruidin, I., Munir, M., & Yuliana, I. (2023). Pengaruh kinerja driver terhadap pendapatan dengan variabel usia sebagai moderasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, 7(2).
- Feilicia, N. E., Anggreini, L., Anzaini, M. S., & Meittahirta, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(11), 214–225. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10248117>
- 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). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2527>
- Ismail, A. (2023). Analisis pengaruh motivasi kerja dan insentif pada aplikasi Grab terhadap kinerja driver Grab Bike di Kecamatan Majenang [Studi kasus].
- Lailiyah, U. W., Tinggi, S., & Wahyuningasih, T. H. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi*, XIX(1).
- Pramana, D., & Listyawati, I. (2025). Pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja, insentif kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver ojek online Grab Kota Semarang. *EiCo-Buiss*, 8(1), 402–414. <https://doi.org/10.32877/eib.v8i1.2692>
- Deidi, R. D. (2025). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja mitra driver Grab di Jakarta Timur [Skripsi, Universitas].
- Rizqi, A., Wijaya, T., Prasetiawan, A., & Pujiyanto, E. (2024). Penanganan kerusakan hatch cover saat loading batu bara pada MV. Jin Xing di Palembang Anchorage. *Indonesian Journal of Port and Shipping Management*, 1(1), 48–54.
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh gaji, insentif, dan bonus terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2).
- Wulandari, S., & Veronica, M. (2024). Pengaruh insentif dan punishment terhadap kinerja driver Grab Bike Kota Palembang, 5(1).
- Yazin, M. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja pengemudi PT. Grab Wilayah Bangkalan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, 9(2).