



Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online

(Studi pada Pengemudi Ojek Online di Jakarta Selatan)

Anggita Nur Fazriyah^{1*}, Yuni Kasmawati²

¹⁻²Manajemen, Universitas Budi Luhur Indonesia

Email: anggita.nurfazriyah@gmail.com¹; yuni.kasmawati@budiluhur.ac.id²

*Penulis Korespondensi: anggita.nurfazriyah@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of motivation, compensation, and work stress on the performance of online motorcycle taxi drivers in South Jakarta. The research method used is quantitative research with a causal approach. The data analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling-Partial Least Square (PLS-SEM). Sampling in this study used a purposive sampling technique with a sample of 77 online motorcycle taxi drivers in South Jakarta. Data were collected through questionnaires and processed using Microsoft Excel 2019 and SmartPLS 4.1.1.8 software. Data analysis tools were used to test the data obtained from the author in the form of an Outer Model Test consisting of Validity Test, Average Variance Extracted (AVE), discriminant validity, Reliability Test. While the Inner Model Test consists of R-square, f^2 (Effect Size), Q^2 (Predictive Relevance) and Hypothesis Test. The results of the study indicate that motivation has a positive and significant effect on the performance of online motorcycle taxi drivers. Compensation has a positive but not significant effect on the performance of online motorcycle taxi drivers. Work stress has a negative but not significant effect on the performance of online motorcycle taxi drivers.

Keywords: Compensation; Driver Performance; Motivation; Online Motorcycle Taxi; Work Stres.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja pengemudi ojek online di Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling-Partial Least Square (PLS-SEM). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 77 pengemudi ojek online di Jakarta Selatan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan software Microsoft Excel 2019 dan SmartPLS 4.1.1.8. Alat analisis data digunakan untuk menguji data yang di dapat dari penulis yang berupa Uji *Outer model* yang terdiri dari Uji Validitas, *Average Variance Extracted* (AVE), *discriminant validity*, Uji Reliabilitas. Sedangkan Uji *Inner Model* terdiri dari *R-square*, f^2 (*Effect Size*), Q^2 (*Predictive Relevance*) dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online. Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online. Stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online.

Kata Kunci: Kinerja Pengemudi; Kompensasi; Motivasi; Ojek Online; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital yang sangat pesat telah melahirkan berbagai terobosan baru di sektor transportasi, salah satunya adalah layanan ojek online. Pada awal tahun 2026, di media sosial seperti X dan Instagram ramai memperbincangkan mengenai keluhan para pengguna ojek online yang kemudian mencerminkan adanya penurunan kualitas layanan ojek online, di mana pengguna mengeluhkan lamanya waktu tunggu yang bisa mencapai 20 menit, seringnya pesanan dibatalkan sepihak oleh pengemudi, hingga perilaku pengemudi yang tidak profesional (Kompas.com, 2026; sinarharapan.net, 2026). Dengan demikian, kinerja pengemudi ojek online menjadi isu penting untuk diteliti, khususnya di wilayah Jakarta Selatan yang memiliki tingkat mobilitas penduduk, aktivitas bisnis, serta permintaan layanan

transportasi daring yang tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian manajemen sumber daya manusia di industri transportasi berbasis platform digital, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak platform maupun regulator dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pengemudi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pengemudi

Aditya et al. (2024) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Indikator kinerja pengemudi menurut Maksun & Salim (2025) menggunakan lima indikator kinerja dalam penelitiannya pada driver ShopeeFood di Jombang, yaitu: Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Inisiatif, Kemampuan, Komunikasi

Motivasi

Menurut Helliani & Husein (2025) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Indikator motivasi menurut Robbins et al. (2013) dan Pramana & Listyawati (2025) menggunakan tiga indikator motivasi dalam penelitian pada driver Grab di Kota Semarang, yaitu: Intensitas, Intensitas mengacu pada seberapa keras seseorang berusaha dalam mencapai tujuannya, yang menggambarkan seberapa besar energi dan upaya yang dicurahkan seseorang dalam bekerja (Robbins et al., 2013). Arah, Arah merupakan orientasi usaha seseorang menuju tujuan yang menguntungkan organisasi, sehingga upaya yang dilakukan tidak hanya besar tetapi juga terarah dengan benar (Robbins et al., 2013). Ketekunan, Ketekunan adalah ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya dalam mencapai tujuan, di mana karyawan yang termotivasi akan bertahan cukup lama dalam mengerjakan tugasnya hingga mencapai hasil yang diinginkan (Robbins et al., 2013).

Kompensasi

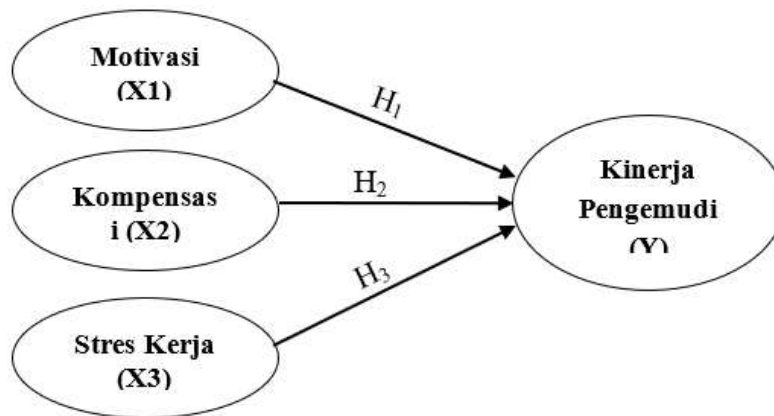
Menurut Aryani et al. (2022), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2020) dan Aditya et al. (2024) menggunakan empat indikator kompensasi dalam penelitian pada pengemudi ojek online Maxim, yaitu: Upah. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja atau jumlah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, sehingga bersifat tidak tetap dan dapat berfluktuasi (Hasibuan, 2020). Insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji maupun upah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas

pencapaian kinerja tertentu (Hasibuan, 2020). Tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diterima karyawan di luar gaji pokok, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian (Hasibuan, 2020). Fasilitas. Fasilitas adalah sarana dan prasarana penunjang yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran kerja karyawan, seperti kendaraan, tempat parkir khusus, atau sarana pendukung lainnya (Hasibuan, 2020)

Stress Kerja

Menurut Latif et al. (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi tekanan psikologis maupun fisiologis yang muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menanganinya. Indikator stress kerja menurut Pratama & Satria (2018) dan Rabbani & Bagasworo (2024) menggunakan empat indikator stres kerja yang lebih langsung mengukur dampaknya pada kinerja, dalam penelitian pada driver Shopee Food di DKI Jakarta, yaitu: Stres kerja cenderung membuat kinerja menurun. Tekanan berat menyebabkan kinerja tidak optimal. Stres kerja menyebabkan ketidakharmonisan dengan rekan kerja. Kurangnya kejelasan informasi dari atasan menimbulkan stres.

Kerangka Teoritis Pengembangan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Teoritis.

Model struktural dalam penelitian ini dapat direpresentasikan melalui persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots \dots \dots (i)$$

Keterangan: Y = Kinerja Pengemudi Ojek Online, X1 = Motivasi, X2 = Kompensasi, X3 = Kompensasi, $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Jalur. Pengembangan Hipotesis. H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. H3: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal (*causal research*). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pengemudi ojek online yang terdaftar dan aktif beroperasi di wilayah Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data pada penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner dan diperoleh secara tidak langsung melalui berbagai sumber pendukung, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, serta dokumen-dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Alat analisis data digunakan untuk menguji data yang di dapat dari penulis yang berupa Uji *Outer model* yang terdiri dari Uji Validitas, *Average Variance Extracted* (AVE), *discriminant validity*, Uji Reliabilitas. Sedangkan Uji *Inner Model* terdiri dari *R-square*, f^2 (*Effect Size*), Q^2 (*Predictive Relevance*) dan Uji Hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian *Common Method Bias* (CMB)

Suatu data dinyatakan tidak mengalami CMB apabila satu faktor pertama mampu menjelaskan varians kurang dari 50%.

Tabel 1. Hasil Uji *Common Method Bias* (CMB).

<i>Initial Eigenvalues</i>			
<i>Component</i>	<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Cumulative %</i>
1	10.236	36.559	36.559

Sumber: Output SPSS 26, data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.1, satu faktor pertama hanya mampu menjelaskan 36,559% dari total varians seluruh indikator. Selain menggunakan *Harman's single factor test*, pengujian common method bias juga didukung dengan pengujian nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada inner model.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas (VIF).

Hubungan Antar Variabel	VIF
Kompensasi (X2) → Kinerja Pengemudi (Y)	3,288
Motivasi (X1) → Kinerja Pengemudi (Y)	3,230
Stres Kerja (X3) → Kinerja Pengemudi (Y)	1,050

Sumber: Output SmartPLS, data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.2, seluruh nilai VIF berada di bawah 5, yaitu sebesar 3,288 untuk Kompensasi, 3,230 untuk Motivasi, dan 1,050 untuk Stres Kerja.

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Pada tahap pertama ini, seluruh indikator yang berjumlah 30 diuji dan hasilnya disajikan pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji *Convergent Validity* Tahap Pertama.

	Kinerja Pengemudi (Y)	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)	Stres Kerja (X3)
KP1_KTK1	0.696			
KP1_KTK2	0.759			
KP2_KLK1	0.650			
KP2_KLK2	0.562			
KP3_ET1	0.671			
KP3_ET2	0.704			
KP4_EK1	0.751			
KP4_EK2	0.800			
M1_IK1		0.795		
M1_IK2		0.755		
M2_AK1		0.593		
M2_AK2		0.645		
M3_KK1		0.699		
M3_KK2		0.763		
K1_U1			0.786	
K1_U2			0.759	
K2_I1			0.690	
K2_I2			0.651	
K3_T1			0.748	
K3_T2			0.776	
K4_F1			0.735	
K4_F2			0.750	
SK1_BK1				0.916
SK1_BK2				0.947
SK2_K1				0.864
SK2_K2				0.769
SK3_KP1				0.875
SK3_KP2				0.893
SK4_OK1				0.914
SK4_OK2				0.915

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, terdapat dua indikator dengan nilai *outer loading* terendah, yaitu KP2_KLK2 pada variabel Kinerja Pengemudi (Y) dengan nilai sebesar 0,562 dan M2_AK1 pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0,593. Kedua indikator tersebut kemudian di eliminasi dari model untuk meningkatkan kualitas pengukuran konstruk. Langkah eliminasi ini didasari oleh hasil uji AVE tahap pertama pada tabel 4.18 di bawah ini, di mana variabel Kinerja Pengemudi (Y) memperoleh nilai AVE sebesar 0,494 sehingga belum memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 4. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE) Tahap Pertama.

Variabel	AVE	Validity
Kinerja Pengemudi (Y)	0.494	Tidak Valid
Motivasi (X1)	0.545	Valid
Kompensasi (X2)	0.507	Valid
Stres Kerja (X3)	0.789	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian tahap kedua disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji *Convergent Validity* Tahap Kedua.

	Kinerja Pengemudi (Y)	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)	Stres Kerja (X3)
KP1_KTK1	0.695			
KP1_KTK2	0.751			
KP2_KLK1	0.679			
KP3_ET1	0.700			
KP3_ET2	0.692			
KP4_EK1	0.760			
KP4_EK2	0.798			
M1_IK1		0.776		
M1_IK2		0.783		
M2_AK2		0.696		
M3_KK1		0.695		
M3_KK2		0.766		
K1_U1			0.789	
K1_U2			0.756	
K2_I1			0.694	
K2_I2			0.647	
K3_T1			0.748	
K3_T2			0.777	
K4_F1			0.735	
K4_F2			0.748	
SK1_BK1				0.919
SK1_BK2				0.946
SK2_K1				0.862
SK2_K2				0.785
SK3_KP1				0.876
SK3_KP2				0.897
SK4_OK1				0.913
SK4_OK2				0.915

Sumber: Output SmartPLS, data diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian pada tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa indikator yang tersisa mengalami peningkatan kualitas pengukuran.

aUji Average Variance Extracted (AVE)

Berdasarkan hasil pengujian AVE tahap kedua yang dapat dilihat pada tabel 4.20 di bawah, seluruh variabel penelitian memperoleh nilai AVE di atas batas minimum 0,50.

Tabel 6. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE) Tahap Kedua.

Variabel	AVE	Validity
Kinerja Pengemudi (Y)	0.527	Valid
Motivasi (X1)	0.554	Valid
Kompensasi (X2)	0.545	Valid
Stres Kerja (X3)	0.793	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 6 di atas, variabel Kinerja Pengemudi (Y) memiliki nilai AVE sebesar 0,527, Motivasi (X1) sebesar 0,554, Kompensasi (X2) sebesar 0,545, dan Stres Kerja (X3) sebesar 0,793.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pendekatan ini dilakukan dengan dengan membandingkan nilai *loading* setiap indikator terhadap konstruknya sendiri dengan nilai *loading*-nya terhadap konstruk lain.

Tabel 7. Hasil Uji *Discriminant Validity*.

	Kinerja Pengemudi (Y)	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)	Stres Kerja (X3)
KP1_KTK1	0.695	0.673	0.573	-0.076
KP1_KTK2	0.751	0.714	0.712	-0.133
KP2_KLK1	0.679	0.631	0.517	-0.174
KP3_ET1	0.700	0.616	0.540	-0.038
KP3_ET2	0.692	0.692	0.570	-0.110
KP4_EK1	0.760	0.665	0.660	-0.255
KP4_EK2	0.798	0.717	0.586	-0.165
M1_IK1	0.726	0.776	0.705	-0.213
M1_IK2	0.780	0.783	0.625	-0.142
M2_AK2	0.607	0.696	0.536	-0.020
M3_KK1	0.617	0.695	0.603	-0.175
M3_KK2	0.706	0.766	0.588	-0.102
K1_U1	0.708	0.680	0.789	-0.328
K1_U2	0.579	0.601	0.756	0.027
K2_I1	0.566	0.562	0.694	-0.268
K2_I2	0.556	0.552	0.647	-0.157
K3_T1	0.606	0.612	0.748	-0.071
K3_T2	0.625	0.603	0.777	-0.293
K4_F1	0.593	0.663	0.735	-0.021
K4_F2	0.600	0.578	0.748	-0.095
SK1_BK1	-0.091	-0.084	-0.114	0.919
SK1_BK2	-0.214	-0.195	-0.243	0.946

	Kinerja Pengemudi (Y)	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)	Stres Kerja (X3)
SK2_K1	-0.114	-0.155	-0.192	0.862
SK2_K2	-0.017	-0.013	0.038	0.785
SK3_KP1	-0.076	-0.053	-0.128	0.876
SK3_KP2	-0.107	-0.085	-0.131	0.897
SK4_OK1	-0.232	-0.206	-0.215	0.913
SK4_OK2	-0.208	-0.210	-0.215	0.915

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 7, hasil pengujian *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator pada masing-masing konstruk memiliki nilai tertinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reabilitas diuji menggunakan dua ukuran utama, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Kinerja Pengemudi (Y)	0.850	0.886
Motivasi (X1)	0.798	0.905
Kompensasi (X2)	0.880	0.861
Stres Kerja (X3)	0.964	0.968

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 8, seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, dengan rentang nilai 0,798 hingga 0,964. Begitupula dengan *Composite Reliability*, seluruh konstruknya berada di rentang 0,861 hingga 0,968, dimana nilai di atas 0,80 mengindikasikan reliabilitas yang sangat baik (Hair et al., 2022).

Uji R-Square

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk mengukur seberapa besar varians variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen.

Tabel 9. Hasil Uji *R-Square*.

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pengemudi (Y)	0.872	0.867

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 9, nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Pengemudi (Y) adalah sebesar 0.872. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi, Kompensasi, dan Stres Kerja mampu menjelaskan sebesar 87,2% varians Kinerja Pengemudi. Dengan demikian, model struktural dalam penelitian ini dianggap kuat (*strong*).

Uji f^2 (Effect Size)

Nilai f^2 sebesar 0,02 dikategorikan kecil (*small*), 0,15 sedang (*medium*), dan 0,35 besar (*large*).

Tabel 10. Hasil Uji *F-Square*.

	<i>F-Square</i>
Motivasi (X1) → Kinerja Pengemudi (Y)	1.547
Kompensasi (X2) → Kinerja Pengemudi (Y)	0.076
Stres Kerja (X3) → Kinerja Pengemudi (Y)	0.001

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji f^2 yang dapat dilihat pada tabel 10 di atas, dapat disimpulkan bahwa: Motivasi (X1) memiliki nilai f^2 sebesar 1,547 terhadap Kinerja Pengemudi (Y). Nilai ini jauh di atas 0,35, sehingga termasuk dalam kategori besar (*large*). Kompensasi (X2) memiliki nilai f^2 sebesar 0,076 terhadap Kinerja Pengemudi (Y). Nilai ini termasuk dalam kategori kecil (*small*). Stres Kerja (X3) memiliki nilai f^2 sebesar 0,001 terhadap Kinerja Pengemudi (Y).

Uji Q^2 (Predictive Relevance)

Adapun hasil pengujian *predictive relevance* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Q^2 .

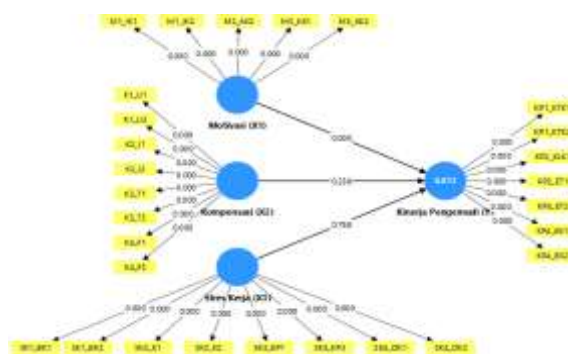
	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Pengemudi	0,416

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 11 di atas, nilai Q^2 pada variabel Kinerja Pengemudi (Y) adalah sebesar 0,416. Nilai tersebut lebih besar dari 0,25, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang tergolong sedang (*medium*).

Pengujian Hipotesis

Suatu pengaruh dinyatakan signifikan apabila *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05 (pada tingkat signifikan 5%). Hasil uji hipotesis ini ditunjukkan pada gambar 4.1 di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis.

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah peneliti (2026)

Adapun hasil uji hipotesis untuk mengetahui signifikansi masing-masing pengaruh tersebut, dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis.

Hipotesis	Pengaruh	Path Coefficient <i>t</i>	<i>T</i> statistics	<i>P</i> values	Keterangan
H ₁	Motivasi (X1) → Kinerja Pengemudi (Y)	0.783	5.173	0.000	Signifikan
H ₂	Kompensasi (X2) → Kinerja Pengemudi (Y)	0.174	1.131	0.258	Tidak Signifikan
H ₃	Stres Kerja (X3) → Kinerja Pengemudi (Y)	-0.012	0.272	0.786	Tidak Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil persamaan dan hasil uji yang dapat dilihat pada tabel 12 di atas, hasil pengujian signifikansi pengaruh dapat disimpulkan sebagai berikut: Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pengemudi (Y) memiliki nilai *T-statistics* sebesar 5,173 dan *P-values* 0,000, maka pengaruhnya dinyatakan signifikan dan H1 diterima. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pengemudi (Y) memiliki nilai *T-statistics* sebesar 1,131 dan *P-values* 0,258, maka pengaruhnya dinyatakan tidak signifikan dan H2 ditolak. Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Pengemudi (Y) memiliki nilai *T-statistics* sebesar 0,272 dan *P-values* 0,786, maka pengaruhnya dinyatakan tidak signifikan dan H3 ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan, serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online di Jakarta Selatan. Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online di Jakarta Selatan. Stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online di Jakarta Selatan.

Saran

Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan riset serupa disarankan untuk menambah atau mengganti variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini guna memperkaya perspektif dan analisis. Memperluas cakupan wilayah penelitian ke kota-kota besar lain di Indonesia dan menambah jumlah sampel penelitian yang akan digunakan, agar hasil penelitian dapat lebih digeneralisasikan dan tidak terbatas pada karakteristik

pengemudi di Jakarta Selatan saja. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam atau observasi langsung, untuk melengkapi data kuesioner dan mengurangi potensi subjektivitas jawaban responden, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengemudi.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Aditya, R., Usman, B., & Heryati. (2024). Dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengemudi transportasi online Maxim di Kota Palembang. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 8(2), 394–409.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Anggrainie, L., Putra, C. I. W., & Fikri, A. W. N. (2025). Pengaruh motivasi kerja, fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja mitra pengemudi Gojek di Cikarang Barat Kabupaten Bekasi. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3(1), 111–122.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Aryani, A. D., Nugroho, W. S., & Wening, N. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta (2021). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 281–305.
- Asniwati. (2022). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1161–1174.
- Bisnis.com. (2025). Asosiasi ojol soroti kontrasnya laba Grab-GoTo dengan pendapatan driver. *Bisnis.com*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20251108/98/1927248/asosiasi-ojol-soroti-kontrasnya-laba-grab-goto-dengan-pendapatan-driver>
- Bisnis.com. (2026). Pasar e-commerce dan transportasi daring terkonsentrasi, LPEM UI soroti ancaman praktik eksploitatif. *Bisnis.com*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20260615/12/1981004/pasar-e-commerce-dan-transportasi-daring-terkonsentrasi-lpem-ui-soroti-ancaman-praktik-eksploitatif>
- DetikFinance. (2025, July 25). 7 juta orang jadi driver ojol, Kemenhub siapkan aturan baru transportasi online. *DetikFinance*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-8028324/7-juta-orang-jadi-driver-ojol-kemenhub-siapkan-aturan-baru-transportasi-online>
- DetikNews. (2025, October 17). Viral driver ojol di Jaksel ditusuk penumpang saat terima order offline. *DetikNews*. <https://news.detik.com/berita/d-8165133/viral-driver-ojol-di-jaksel-ditusuk-penumpang-saat-terima-order-offline>

- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Hadiputra, R. Y., & Febrian, W. D. (2025). Pengaruh kompensasi, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pengemudi Gojek di Kota Tangerang. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*, 3, 114–124. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i3>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasan, E. S., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis sistem kompensasi (Studi kasus PT XYZ). *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 26(2), 170–178.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Helliani, & Husein, A. E. (2025). The effect of work motivation, work discipline, and compensation on employee performance at PT X. *IJAFIBS*, 13(3), 483–491. <https://www.ijafibs.pelnus.ac.id>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Kang, H. (2021). Sample size determination and power analysis using the G*Power software. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*, 18, Article 17. <https://doi.org/10.3352/JEEHP.2021.18.17>
- Kompas.com. (2025, August 19). Ratusan pengemudi taksi online dan ojol jadi korban orderan fiktif di Cipulir. *Kompas.com*. <https://megapolitan.kompas.com/read/2025/08/19/17275541/ratusan-pengemudi-taksi-online-dan-ojol-jadi-korban-orderan-fiktif-di>
- Kompas.com. (2026, March 12). Fenomena krisis ojol, sudah tunggu 20 menit malah dibatalkan. *Kompas.com*. <https://megapolitan.kompas.com/read/2026/03/12/18391321/fenomena-krisis-ojol-sudah-tunggu-20-menit-malah-dibatalkan>
- Kompas.id. (2024, August 30). Transportasi umum belum praktis, ojek daring kian diminati. *Kompas.id*. <https://www.kompas.id/artikel/transportasi-umum-belum-praktis-ojek-daring-kian-diminati>
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi dan lingkungan kerja: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wmbj>

- Latif, A. A., Meyliani, A., Ramadhani, N., & Ramadani, N. K. (2025). Studi literatur: Dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Annusfy: Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 165–170. <https://doi.org/10.65065/81t6en26>
- Lestari, N., & Hutasoit, R. S. L. (2025). Determine of employee performance study case PT Interplex Precision Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, 13(1), 127–136.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Liputan6.com. (2024, August 28). Ribuan ojol dan kurir demo 29 Agustus 2024 protes potongan tarif yang tak adil. *Liputan6*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5686388/ribuan-ojol-dan-kurir-demo-29-agustus-2024-protes-potongan-tarif-yang-tak-adil>
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127–136.
- Makawimbang, C. J. N., Dotulong, L., & Uhing, Y. (2023). Kajian kualitatif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Kharisma Indah Lestari Mokupa. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1337–1346.
- Maksum, M. J. S., & Salim, R. A. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja driver ojek online (Studi kasus mitra driver ShopeeFood Jombang). *MANAJEMEN: Jurnal Ekonomi USI*, 7(1), 291–301.
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3).
- Nanda, A. W., & Sugiarto, A. (2020). Stres kerja: Pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276–288. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Nariswari, A. R., Silalahi, E. E., & Hasanuddin. (2025). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja driver Gojek. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(8), 63–75.
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Pamrena, D. W. I., Ubaidillah, H., & Sumartik. (2025). Pengaruh kompensasi, stres kerja, fleksibilitas waktu dan pengalaman kerja terhadap kinerja driver ojek online Gojek (Studi kasus Komunitas Gojek “Bang Jack” Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 9(2), 836–862.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Pramana, D., & Listyawati, I. (2025). Pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja, insentif kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver ojek online Grab Kota Semarang. *ECo-Buss*, 8(1), 402–414. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2692>

- Pratama, P. Y. A., & Satrya, I. H. (2018). Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4570–4598. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i08.p19>
- Putro, A., Akbar, S. S., & Violinda, Q. (2024). Analisis fleksibilitas kerja, motivasi kerja, reward terhadap kinerja driver transportasi ojek online. *Pusat Publikasi dan Penerbitan Yayasan Al Ma'aruf Dawuhan*, 1(2), 95–106. <https://doi.org/10.1016/ger.2023.01.012>
- Rabbani, A. A., & Bagasworo, W. (2024). Pengaruh stres kerja, program insentif dan motivasi terhadap kinerja driver ojek online. *Journal of Accounting, Management, and Islamic Economics*, 2(1).
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *Economics, Accounting, and Business Journal*, 2(1), 120–130.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education, Inc.
- Roeseno, D. S., & Sobirin, A. (2023). Studi fenomenologi stres kerja driver Grab: Sebab, respon dan konsekuensi. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 2(4), 31–50. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Salsabila, A., Rhido, A., & Yancik, Y. (2025). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja driver GrabBike di Jakarta. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 930–943. <https://doi.org/10.63822/hgyehn9>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2).
- Siamto, W. (2022). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja driver pada Komunitas Persatuan Driver Gojek Indonesia Area Cipayung Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 2(4), 497–508.
- Sinar Harapan. (2026, April 12). Krisis ojol dan dilema komunikasi di era digital: Ketika respons tidak bertemu audiens. *Sinar Harapan*. <https://www.sinarharapan.net/krisis-ojol-dan-dilema-komunikasi-di-era-digital-ketika-respons-tidak-bertemu-audiens/>
- Solikah, M., Pradita, D. E., Iranie, G., Aini, N., & Muallimin. (2025). Literature review: Faktor-faktor dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 40–49. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i3.872>
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. ke-2). Alfabeta.

- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3), 175–186.
- TangerangNews. (2025, May 22). Berapa banyak driver ojol di Indonesia? Segini jumlahnya. *TangerangNews*.
<https://www.tangerangnews.com/nasional/read/53760/Berapa-Banyak-Driver-Ojol-di-Indonesia-Segini-Jumlahnya>
- Tempo.co. (2025a, May 24). Potongan aplikasi 20 persen jadi sumber keberatan driver ojol. *Tempo*. <https://www.tempo.co/ekonomi/potongan-aplikasi-20-persen-jadi-sumber-keberatan-driver-ojol-1533796>
- Tempo.co. (2025b, October 17). Polisi selidiki penusukan ojol di Kebayoran Baru. *Tempo*.
<https://www.tempo.co/hukum/polisi-selidiki-penusukan-ojol-di-kebayoran-baru-2080563>
- TribunNews. (2025, August 19). Heboh penipuan modus orderan fiktif di Cipulir Jaksel, 200 sopir taksi online jadi korban. *TribunJakarta.com*.
<https://jakarta.tribunnews.com/2025/08/19/heboh-penipuan-modus-orderan-fiktif-di-cipulir-jaksel-200-sopir-taksi-online-jadi-korban>
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1), 47–56.
<http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm>
- Wijaya, C., & Trang, I. (2022). Analisis stres kerja, motivasi, dan self-management ability terhadap psychological well-being pada mitra pengemudi perusahaan ojek online di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4), 858–867.